
	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 1

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2017 - 2018

Po vytlačení zo siete, je to neriadená kópia dokumentu

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 2

Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina

so sídlom Ul. V. Spanyola č. 43, 012 07 Žilina,
zastúpená riaditeľom MUDr. Ivanom Mačugom

IČO: 1733 5825

DIČ: 202 206 999 23

IČ DPH: SK 20 20 69 99 23

Bankové spojenie: Štátna pokladnica, č. ú.: 7000280091/8180

Štátna príspevková organizácia zriadená zriaďovacou listinou MZ SR, zo dňa 09.12.1991, pod
č.3724/1991 – A/XI-1

na jednej strane (ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
pri FNŠP Žilina, zastúpená predsedom Bc. Jozefinou Súkeníkovou

Slovenské lekárske odbory pri FNŠP Žilina, zastúpené predsedom MUDr. Petrom Blaškom

Základná odborová organizácia sestier a pôrodných asistentiek pri FNŠP Žilina, zastúpená predsedom
Mgr. Monikou Kaveckou MHA, MPH


na druhej strane (ďalej len “Odborová organizácia“ alebo “odbory”)

uzatvárajú

v súlade s ust. § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

v záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade
s ust. § 231 zákona č.311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 3

Časť I VŠEOBECNÉ USTANOVENIA


Článok 1

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č.311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce resp. ZP“), zákonom č.578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, ako aj s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa uzatvorenou medzi SOZZaSS a AFN SR uzavretou na základe rozhodnutia rozhodcu zo dňa 14.3.2012 v znení neskorších dodatkov.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie a priaznivejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán

1. Základná organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Fakultnej nemocnici s poliklinikou Žilina má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Z.z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZ a SS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č.VVS/1 – 2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušnej odborej organizácie rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať KZ.
2. Slovenské lekárske odbory pri Fakultnej nemocnici s poliklinikou v Žiline má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Z.z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenských lekárskejších odborov (ďalej len „SLO“), zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR dňa 06.07.2011 pod č.VVS/1-2200/90-2324 3 z ktorých vyplýva oprávnenie príslušnej odborej organizácie rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať KZ.
3. Základná odborová organizácia sestier a pôrodných asistentiek pri Fakultnej nemocnici s poliklinikou Žilina má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Z.z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Základnej odborej organizácie sestier a pôrodných asistentiek (ďalej len „ZOO SaPA“), zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR dňa 29.06.2012 pod č.VVS/1-2200/90-2492, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 4

4. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou MZ SR č.1970/1991-A/XI-1 zo dňa 09.12.1991. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho právneho postavenia štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) členov odborov a všetkých zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) ďalších členov odborov, ak to vyplýva zo znenia KZ (napr. dôchodcovia, osoby na materskej, rodičovskej dovolenke).
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 4


Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II

VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBORMI

Článok 5

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ uznáva odborové organizácie za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 5


3. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborových organizácií bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a tiež telefónnu linku, prístup na internet a uhradí s tým súvisiace náklady za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti,
 - c) v primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov súvisiacich s činnosťou odborovej organizácie, prípadne aj použitie elektronickej pošty, po predchádzajúcej dohode so zamestnávateľom.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na mieste vymedzenom a označenom pri každom dochádzkovom termináli zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať, ani inak postihovať členov odborovej organizácie a členov orgánov odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu ich funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov orgánov odborovej organizácie v súlade s § 240 ods.8 ZP, 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.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi orgánov odborovej organizácie výpoveď, alebo s ním skončiť pracovný pomer, len s predchádzajúcim súhlasom jeho odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. V prípade, že k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa § 240 ods.10 ZP.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 6

Článok 8

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné, a to aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 9


1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze, raz ročne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
3. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 137 ods.5, písm. c/ ZP a § 138 ods.1 ZP.

Článok 10

1. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne dvakrát ročne, stretávať s predstaviteľmi výborov ZO s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
2. Zamestnávateľ prizve zástupcov odborovej organizácie na každú gremiálnu poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 0,5% z jeho čistého mesačného zárobku členom ZOO SaPA, 1% z jeho čistého mesačného zárobku členom SOZ ZaSS, 0,5% z jeho čistého mesačného zárobku členom LOZ mesačne a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech účtov odborových organizácií. Písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom na tento účel zabezpečí príslušná odborová organizácia v súlade s § 131 ods.3,7 ZP.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revízia:0
		Strana 7

Časť III FORMY SÚČINNOSTI ZMLUVNÝCH PARTNEROV

Článok 12


Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na utváraní spravodlivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú najmä spolourozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, do 15 kalendárnych dní od doručenia, ak iný záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Ak odborová organizácia požiada zamestnávateľa o zaujatie stanoviska, zamestnávateľ predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, do 15 kalendárnych dní od doručenia, ak iný záväzný právny predpis neustanovuje inak.
4. Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a KZ: **Kolektívnym vyjednávaním.**
5. Zamestnávateľ bude prizývať zástupcov Odborových organizácií ku všetkým rokovaniam, týkajúcich sa zmien v zásadách odmeňovania, aj keď by boli iniciované inými skupinami zamestnancov.


Článok 13

Spolourozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolourozhodovanie 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 spolourozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods.2 ZP),
 - b) možnosť dohodnutia ďalších dôvodov na predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov a nad 2 roky (§ 48 ods.4 ZP),


	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 8

- c) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§12 zákona č.552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme , § 84 ods.1 ZP),
- d) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods.1,2,3 ZP, § 87a ZP),
- e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- f) zavedení delených pracovných zmien (§ 90 ods.6 ZP),
- g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods.10 ZP),
- h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods.2 ZP),
- i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods.3,4,5 ZP),
- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods.6,9,11 ZP),
- k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8- hodinového pracovného času (§ 98 ods.9 ZP),
- l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods.1,2 ZP),
- m) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods.3 ZP),
- n) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrady mzdy vo výške najmenej 60% priemerného zárobku (§ 142 ods.4 ZP),
- o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, na jeho činnosť na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou (240 ods. 1 ZP)
- p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods.7,8,9 ZP),
- q) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde),
- r) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)-

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 9

Článok 14 Prerokovanie


1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ v rámci svojich možností prihliadne 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. Zamestnávateľ je vopred povinný prerokovať s príslušným odborovým orgánom tieto právne úkony alebo opatrenia:
 - 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.2,4 ZP),
 - c) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - d) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
 - e) organizácia práce v noci (§ 98 ods.6 ZP),

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 10

- f) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- g) neospravedlnené zameškanie práce (§144 a ods.6 ZP),
- h) spolupráca v oblasti ochrany práce (§ 146 ods.3 ZP),
- i) podmienky stravovania (§152 ods.8 ZP),
- j) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§153 ZP),
- k) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania a starostlivosť o zamestnancov so zdravotným postihnutím (§159 ods.4 ZP),
- l) náhradu škody a spôsob jej úhrady zamestnancom, ak škoda presahuje 50 € (§ 191 ods.4 ZP),
- m) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania (§ 198 ods.2 ZP),
- n) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa so zamestnancom (§ 74 ZP).

Článok 15 **Informovanie**


1. Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom, odborom alebo ďalším zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté.
2. V súlade s § 238 ods.2 ZP zamestnávateľ bude informovať písomnou správou zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase príslušné odborové orgány o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti a dosiahnutom hospodárskom výsledku.
3. 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 pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.1 ZP),

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 11

- c) predkladanie správ odborom o nových dohodnutých pracovných pomeroch raz mesačne (§ 47 ods.4 ZP),
- d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods.8 ZP),
- e) informácia o možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas (§ 49 ods.6 ZP),
- f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods.10 ZP),
- g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods.2,4 ZP),
- h) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods.7 ZP),
- i) informácie vyplývajúce z §7 ods.6 Zákona.č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení,
- f) naplnenie noratívov minimálneho personálneho zabezpečenia a materiálno-technického vybavenia jednotlivých oddelení nemocnice.

Článok 16 **Kontrolná činnosť**

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

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 12

- 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 kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia vykonáva kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 ZP.
5. Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.


Článok 17 Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č.2/1991 Z.z o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Z.z.“).
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 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 Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými požiadavkami.

Časť IV ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 18

1. Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s vnútornými predpismi zamestnávateľa na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s protipožiarňými predpismi, s ustanoveniami

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 13

upravujúcimi zákaz diskriminácie, s právami a povinnosťami zamestnanca, s pracovnými podmienkami a organizačnou štruktúrou zamestnávateľa, so systémom manažérstva kvality a QPR (procesnou mapou), vnútroorganizačnými normami zamestnávateľa, s bezpečnostnou politikou zamestnávateľa, s internými predpismi upravujúcimi bezpečnostnú politiku zamestnávateľa, ako aj s inými skutočnosťami, nevyhnutnými pre riadny výkon jeho práce.

2. Zamestnávateľ je povinný pri výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa postupovať podľa znenia § 74 ZP, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Článok 19

Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odbormi tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.

Článok 20


V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, zamestnávateľ sa zaväzuje postupovať v súlade s príslušným ustanovením § 5 zákona č.552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení. Výberová komisia má najmenej troch členov, z ktorých najmenej jedného člena určia odborové organizácie, ktoré pôsobia na pracovisku, kde sa miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje.

Článok 21

Pracovné podmienky zamestnancov

Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre zamestnancov dôsledným dodržiavaním :

- a) 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.
- b) Nariadenia vlády SR č. 391/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko.
- c) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 553/2007 Z.z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách na prevádzku zdravotníckych zariadení z hľadiska ochrany zdravia.
- d) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008 Z.z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia.


	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 14

Článok 22 Pracovný pomer


1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať, okrem prípadu, kedy sa skúšobná doba predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.
2. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
3. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 Zákonníka práce.

Článok 23 Pracovný čas

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom. Na účely určenia rozsahu pracovného času a rozvrhnutia pracovného času je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní.
2. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín, ak ZP neustanovuje inak. Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý tak, že prácu vykonáva striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo, ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A v kontrolovanom pásme pracoviska so zdrojmi ionizujúceho žiarenia, je najviac 33 a 1/2 hodín týždenne. Zoznam týchto pracovísk a pracovných miest je uvedený v Pracovnom poriadku.
3. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Pre zdravotníckych zamestnancov je priemerný týždenný limit zvýšený na 56 hodín. Uvedený rozsah pracovného času, vrátane pracovnej pohotovosti na pracovisku a práce nadčas je možné využiť len v prípade, že s tým zamestnanec bude súhlasiť.
4. Rozvrhnutie pracovného času na jednotlivých pracoviskách FNŠP (začiatok a koniec pracovného času) a určenie začiatku a konca prestávok v práci na odpočinok a na jedenie je špecifikované v Pracovnom poriadku.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 15


5. Prestávka na odpočinok a jedenie je 30 minút ak pracovná zmena trvá dlhšie ako 6 hodín. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci pracovnej zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
6. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Zamestnanec v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.
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 inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
8. Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve. Písomnú žiadosť o súhlas vhodnej úpravy pracovného času podáva zamestnanec bezprostredne nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, ktorý ju so svojím vyjadrením predkladá na rozhodnutie riaditeľovi FNsP. Rozhodnutie riaditeľa FNsP realizuje OPaM.
9. Zamestnanec sa môže vzdialiť zo svojho pracoviska počas pracovnej doby len so súhlasom svojho priameho nadriadeného zamestnanca. Vedúci zamestnanec pravidelne kontroluje využívanie pracovného času podriadených zamestnancov. Vzhľadom k tomu, že zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom FNsP stravovanie prostredníctvom Oddelenia liečebnej výživy a stravovania FNsP, zamestnanci nie sú oprávnení opúšťať areál FNsP. Zamestnanci, ktorí nevyužijú prestávku na jedenie, môžu ju využiť na odpočinok. Zamestnanec môže počas prestávky na jedlo a oddych opustiť areál FNsP, alebo svoje pracovisko len s predchádzajúcim súhlasom príslušného vedúceho zamestnanca. Vybavovanie súkromných vecí počas pracovného času a súkromné návštevy na pracovisku nie sú prípustné. Výnimku môže povoliť príslušný vedúci zamestnanec, ak ide o vec, ktorá nemôže byť vybavená mimo pracovného času, a ak tomu nebránia vážne pracovné dôvody.
10. Pracovný čas sa môže po dohode s odborovým orgánom rozvrhnúť nerovnomerne na jednotlivé týždne pre druhy prác, kde si to vyžadujú podmienky prevádzky. V rámci FNsP môže byť pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne pre nasledovné druhy prác:
 - a. sestra
 - b. pôrodná asistentka
 - c. zdravotnícky asistent
 - d. sanitár
 - e. zamestnanec telefónnej ústredne
 - f. vrátnik

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 16

11. Zamestnávateľ môže po dohode s odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.
12. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.
13. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov.
14. Pracovný čas
- I. v jednozmennej prevádzke: začína o 7,00 hod. a trvá do 15,30 hod.
- II. v dvojzmennej prevádzke s nepretržitým rozvrhom práce je pracovný čas rozvrhnutý na jednotlivé pracovné zmeny nasledovne:
- ranná zmena: začína o 6,00 hod. a trvá do 14,00 hod.
 - odpoľudňajšia zmena: začína o 14,00 hod. a trvá do 22,00 hod.
- III. v prevádzke s nepretržitým rozvrhom práce je pracovný čas rozvrhnutý na jednotlivé pracovné zmeny nasledovne:
- ranná zmena: začína o 6,00 hod. a trvá do 18,00 hod.
 - nočná zmena: začína o 18,00 hod. a trvá do 6,00 hod. nasledujúceho dňa.

Článok 24 Pracovná pohotovosť

Pracovnú pohotovosť v zmysle ust. § 96 ods.7 ZP môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 17

Článok 25


1. Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ pravidelne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.

Článok 26

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 zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky podľa ZP sa považuje zamestnanec, ktorý:
 - a) trvale pracuje v zdravotníckom zariadení, kde sa ošetrujú chorí s nakažlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
 - b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
 - c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
 - d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
 - e) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,
 - f) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.
3. Ak zamestnanec za takýchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky. Za dodatkovú dovolenku sa neposkytne náhrada mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať a to prednostne. Zoznam pracovísk a kategórie zamestnancov, ktorým je priznaná dodatková dovolenka, je zverejnený na intranete zamestnávateľa.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 18

4. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek 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.
5. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, Ak sa dovolenka poskytuje v niekoľkých častiach, musí aspoň jedna časť byť najmenej dva týždne. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec.

Článok 27 Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne v rozsahu nevyhnutne potrebného času. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
5. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 3 tohto článku.
6. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna. Zástupcovia zamestnancov sa dohodli, že do rozdelenia pracovného

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 19

voľna si budú deliť pracovné voľno v pomere k počtu svojich členov k poslednému dňu kalendárneho roka predchádzajúceho roku, v ktorom sa voľno poskytuje. O celkovom rozsahu a rozdelení pracovného voľna pre jednotlivé odborové organizácie dotknuté organizácie vyhotovia písomnú dohodu, ktorú predložia zamestnávateľovi. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový organ, toto rozdelenie odborový orgán písomne oznámi zamestnávateľovi. Odborovej organizácii patrí peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno.

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

a) na jeden deň na darovanie krvi,

b) na účasť na sústavnom vzdelávaní, na nevyhnutne potrebný čas, maximálne sedem dní v kalendárnom roku.

Článok 28

1. Zamestnávateľ je povinný najneskôr 1 mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať príslušný odborový orgán o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP. Najmä o:

a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

b) dôvodoch prechodu,


c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,

d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.

3. 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 podľa prvej vety patrí odstupné podľa článku 30 ods. 2.

4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej platnosti a účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia nedohodnú inak.


	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 20

5. 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.

Článok 29 Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ poskytne odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods.1 ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku nasledovne:
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.


2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ poskytne odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods.2 ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku nasledovne:
 - a) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 21

- e) desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako 40 rokov.
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 vzniku nároku na starobný dôchodok alebo 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.
 6. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 2 ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 30 Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru.
2. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP (§76, § 240, ods. 8 ZP, § 250), pričom je povinný:
 - a) členovi odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a v dobe šiestich mesiacov po jeho skončení, môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, inak je výpoveď neplatná.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 22

b) Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj stav, ak odborový orgán písomne neodmietol udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď zamestnávateľ oň požiadal.

3. 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 31

Pracovný poriadok zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ vydáva pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborových organizácií, inak je neplatný.
2. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.
3. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol zamestnávateľom zverejnený.


Časť V

MZDOVÉ PODMIENKY

Článok 32

Základná zložka mzdy

1. Mzdové podmienky zamestnancov FNŠP Žilina dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve podľa Zákonníka práce sa vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnávateľa s výnimkou štatutárneho orgánu zamestnávateľa. Zamestnávateľ uplatní mzdové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie 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.
3. Na základe dohody zmluvných strán v tejto kolektívnej zmluve, zamestnávateľ pri odmeňovaní všetkých zdravotníckych aj nezdravotníckych zamestnancov, uplatní a zachová od 1.1.2017 platné stupnice platových taríf a bude postupovať podľa platnej pracovnej zmluvy medzi každým zamestnancom a zamestnávateľom.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 23


4. Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie. Zamestnávateľ je povinný poskytovať rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti avýsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.
5. Výška základnej mzdy sa určí zamestnancovi v súlade s platnou legislatívou.

Článok 33 Pracovná pohotovosť a práca nadčas

1. Pracovnú pohotovosť nariaďuje zamestnancovi príslušný vedúci písomne, s uvedením dátumu a doby trvania pohotovosti. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín týždenne a 100 hodín ročne. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.
2. Mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku bude vyplácaná podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve dotknutého zamestnanca.
3. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
4. Konkrétne podmienky odmeňovania pracovnej pohotovosti sú dohodnuté medzi zamestnávateľom a dotknutými zamestnancami jednotným spôsobom pre jednotlivé oddelenia, kde dochádza k výkonu pracovnej pohotovosti a pre kategórie lekárov a sestier formou písomnej dohody, resp. ako súčasť pracovnej zmluvy.

Článok 34 Mzda za prácu nadčas

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na predchádzajúci príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhu pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v zmysle § 97 ods.7 ZP v rozsahu 150 hodín, je možno dohodnúť so zamestnancom prácu nadčas v rozsahu ďalších 250 hodín. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce.


	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 24

3. 3. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.
4. Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť (doplnené) s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, že vo výške jeho mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však 150 hodín ročne.
5. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške:
 - a) za prácu nadčas vykonávanú v pracovný deň patrí mzdové zvýhodnenie vo výške 30% jeho hodinovej sadzby mzdy, zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce za prácu nadčas vykonávanú v pracovný deň patrí mzdové zvýhodnenie vo výške 35% jeho hodinovej sadzby mzdy,
 - b) za prácu nadčas vykonávanú v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok patrí mzdové zvýhodnenie vo výške 60% jeho hodinovej sadzby mzdy.
6. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna; za jednu hodinu nadčasovej práce jednu hodinu náhradného voľna. V tomto prípade mzdové zvýhodnenie zamestnancovi neprislúcha. Ak neposkytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno v dobe troch kalendárnych mesiacov po výkone nadčasovej práce, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa predchádzajúceho bodu.

Článok 35

Mzda a náhrada mzdy za prácu vo sviatok

1. Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok:
 - a) vo výške 100 % jeho priemerného zárobku, ak prácu vo sviatok vykonáva zamestnanec v dvojzmennej alebo nepretržitej prevádzke,
 - b) vo výške 100 % jeho priemerného zárobku, ak dochádza k súbehu práce nadčas a práce vo sviatok a zamestnanec si za výkon práce nadčas nečerpá náhradné voľno,
 - c) vo výške 100 % jeho priemerného zárobku, ak dochádza k súbehu práce nadčas a práce vo sviatok a zamestnanec si za výkon práce nadčas čerpá náhradné voľno (tzn. zamestnanec spĺňa pri odslúžení ustanoveného minimálneho počtu zdravotníckych pohotovostných služieb nárok na pohyblivú zložku mzdy vyjadrenej percentuálnym podielom zo základnej mesačnej mzdy).
2. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 25

3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok 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. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda; tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí.
4. 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 pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.
5. Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa ods. 4 nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.
6. S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

Článok 36


Mzda a náhrada mzdy za prácu v sobotu alebo v nedeľu

1. Zamestnancovi, okrem sestry a pôrodnej asistentky patrí za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie v sume 30 % základnej hodinovej mzdy zamestnanca.
2. Zamestnancovi - sestry a pôrodnej asistentke patrí za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie v sume 1,50 €.
3. Ak počas pracovnej zmeny dôjde k práci v sobotu alebo v nedeľu trvaní menej ako 1 hodinu, zamestnávateľ na ňu neprihliada.

Článok 37

Mzda a náhrada mzdy za nočnú prácu

1. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu vykonávanú od 22,00 do 6,00 hod. popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce, mzdové zvýhodnenie vo výške 25% jeho hodinovej sadzby mzdy.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 26

Článok 38


Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil právoplatným rozhodnutím do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
2. Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia
 1. chemické faktory,
 2. karcinogénne a mutagénne faktory,
 3. biologické faktory,
 4. prach,
 5. fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).
3. Za každú hodinu práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu – pre rok 2017 je to 0,50 €/hodinu.
4. V zmysle § 124 ods.4 Zákonníka práce bude poskytnuté mzdové zvýhodnenie aj pri nižšej intenzite vplyvov škodlivých faktorov práce alebo pracovného prostredia zamestnancom v kategórií lekár, sestra, pôrodná asistentka, laborant, zdravotný asistent, iný zdravotnícky zamestnanec, sanitár, pomocný pracovník v zdravotníctve (nekvalifikovaný sanitár) v sume :
 - I. kategória: 15 Eur mesačne
 - II. kategória: 25 Eur mesačne

Článok 39

Mzda pri skrátenom pracovnom čase

Zamestnancovi, s ktorým bol dohodnutý alebo mu bol povolený kratší pracovný čas, sa výška mzdy určí v priamom pomere k dĺžke odpracovaného času.


	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 27

Článok 40 Príplatok za riadenie pracovnej skupiny

1. Vedúcemu zamestnancovi možno priznať príplatok za riadenie pracovnej skupiny.
2. Okruh vedúcich zamestnancov vymedzuje pracovný poriadok FNŠP Žilina.
3. Výška príplatku za riadenie pracovnej skupiny je určená rozpätím percentuálneho podielu zo základnej mesačnej mzdy, do ktorej je vedúci zamestnanec zaradený a podľa stupňa riadenia v rozpätí od 3 - 40 %.
4. O priznaní príplatku za riadenie vedúcemu zamestnancovi rozhoduje riaditeľ FNŠP Žilina.
5. Pri určení výšky príplatku za riadenie sa prihliada najmä na počet zamestnancov zaradených do pracovnej skupiny, na odbornú náročnosť a rozsah zabezpečovaných úloh a mieru zodpovednosti zamestnanca povereného riadením pracovnej skupiny.
6. Na účely poskytovania tohto príplatku sa pracovnou skupinou rozumie kolektív zložený najmenej z troch zamestnancov a zamestnanca povereného riadením pracovnej skupine.
7. Príplatok patrí zamestnancovi odo dňa jeho poverenia riadením a organizovaním práce pracovnej skupiny, ak sa neurčí neskorší dátum účinnosti.

Článok 41 Mzdové zvýhodnenie za zastupovanie a za výkon inej práce

1. Zamestnancovi, ktorý na základe písomného poverenia dočasne zastupuje v plnom rozsahu vedúceho zamestnanca dočasne nevykonávajúceho svoju prácu v celom rozsahu činnosti a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy možno priznať príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
2. Výška príplatku za zastupovanie je ustanovená podľa stupňa riadenia zastupovaného vedúceho zamestnanca podľa čl. 45 KZ. Mzdové zvýhodnenie prislúcha zamestnancovi až po 4 týždňoch súvislého zastupovania a to od prvého dňa zastupovania. Priznáva sa počas trvania zastupovania.
3. V prípade, že zamestnanec preberá pri zastupovaní hmotnú zodpovednosť, prizná sa mu mzdové zvýhodnenie za zastupovanie od prvého dňa zastupovania.
4. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností mu možno priznať za podmienok podľa ods. 3 príplatok za zastupovanie.


	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 28

Článok 42 Mzdové zvýhodnenie za zmenu

1. Zamestnancovi v nepretržitej prevádzke, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu.
2. Výška príplatku za zmenu je stanovená pevnou čiastkou nasledovne:
 - Sestry a pôrodné asistentky 17€ mesačne
 - Zdravotnícky asistent, sanitár, nekvalifikovaný sanitár, ostatní zamestnanci 11€ mesačne.
3. Zamestnanec má v danom kalendárnom mesiaci nárok na príplatok za zmenu len v tom prípade, že sa počas celého kalendárneho mesiaca pravidelne strieda vo všetkých zmenách.

Článok 43 Osobný a motivačný príplatok

1. Zamestnancovi možno priznať za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, za vykonávanie zvlášť náročných pracovných činností, na ocenenie podielu na hospodárskom výsledku oddelenia, mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov osobný a motivačný príplatok až do sumy 100% priznaného tarifného platu.
2. Osobný a motivačný príplatok môže byť zamestnancovi priznaný najskôr po troch mesiacoch od nástupu do pracovného pomeru vo FNsP Žilina.
3. Osobný príplatok predstavuje nenárokovateľnú, pohyblivú zložku mzdy v závislosti od plnenia stanovených kritérií (dosiahnutých výsledkov práce jednotlivcov a pracovných tímov). Pri určení výšky osobného ohodnotenia sa vychádza z nasledovných kritérií: odborná úroveň vykonávanej práce, kvalita a kvantita pracovného výkonu, plnenie pracovných úloh pridelených vedúcim pracovníkom, dodržiavanie termínov, samostatnosť, komunikačné schopnosti vo vzťahu k nadriadeným i spolupracovníkom, flexibilita, organizačné schopnosti, pozitívny prístup, invencia, kreativita, zavádzanie nových pracovných a odborných postupov, schopnosť pracovať pri zvýšenej záťaži, spokojnosť nadriadených s výsledkami práce, využívanie a hospodárenie so zverenými pracovnými predmetmi, dodržiavanie smerníc, opatrení, nariadení, predpisov BOZP, noriem, pracovnej disciplíny a ustanovení Pracovného poriadku FNsP Žilina.
4. O priznaní osobného ohodnotenia, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje riaditeľ FNsP na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. K určení výšky osobného ohodnotenia, jeho odobratia, či zníženiu nie je potrebný predchádzajúci súhlas zamestnanca.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 29

5. Osobné ohodnotenie môže byť tiež odobraté zamestnancom, ak porušia pracovnú disciplínu, nedodržiavajú platné právne predpisy, interné predpisy FNSP alebo svojím konaním poškodzujú dobré meno organizácie.

Článok 44

Odmena pri dosiahnutí životného jubilea


Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku odmenu podľa dĺžky trvania nepretržitého pracovného pomeru vo FNSP Žilina, alebo trvania pracovného pomeru v jeho predchodcoch takto:

- | | |
|------------------------------------|------|
| a) od 5 do 10 odpracovaných rokov | 100€ |
| b) od 10 do 20 odpracovaných rokov | 150€ |
| c) nad 20 odpracovaných rokov | 200€ |

Článok 45

Splatnosť a výplata mzdy


1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v eurách, bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca.
2. Zamestnávateľ vypláca mzdu v jednom výplatnom termíne, a to 14. kalendárny deň v mesiaci.
3. Zamestnávateľ mzdu vypláca na účet zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na účet najneskôr v deň určený na výplatu.
4. Pri vyúčtovaní mzdy zamestnávateľ vydá zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi písomný doklad, obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
5. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v riadnom výplatnom termíne podľa odseku 2.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 30

Časť VI. SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 47 Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov formou prehlbovania a zvyšovanie ich kvalifikácie.
2. Zamestnávateľ do troch mesiacov od začiatku kalendárneho roka vypracuje a prerokuje s výborom odborovej organizácie plán vzdelávania zamestnancov na obdobie 1 roka podľa jednotlivých oddelení nemocnice.
3. Zamestnávateľ v súlade so smernicou o ďalšom vzdelávaní zdravotníckych pracovníkov, poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno maximálne sedem dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že umožní zamestnancovi - lekárovi všetky potrebné cirkulácie, stáže na iných pracoviskách ako aj zabezpečí potrebné podmienky nevyhnutné k dosiahnutiu špecializácie lekára tak, aby zamestnanec si mohol úspešne zvýšiť kvalifikáciu najneskôr do 5 rokov od podpisu tejto zmluvy o zvýšení kvalifikácie uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Tento čas sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Zamestnávateľ umožní primerane postupne vykonať zamestnancovi potrebné cirkulácie a stáže na iných pracoviskách najneskôr do 4,75 roka od podpisu zmluvy o zvýšení kvalifikácie tak, aby sa zamestnanec mohol riadne pripraviť na záverečné skúšky. Tento čas sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. V prípade, ak zamestnávateľ bezdôvodne poruší záväzok opísaný v tomto bode nevznikne povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov a povinnosť zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
3. Účasť zamestnanca na povinných školeniach, seminároch, pracovných poradách, školeniach, týkajúcich sa sústavného vzdelávania, resp. ďalšieho vzdelávania a pod., v čase osobného voľna zamestnanca (mimo rozvrhu pracovných zmien zamestnanca) sa bude považovať za výkon práce a tento čas sa započíta do pracovného času zamestnanca.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude zamestnancom pridelovať prácu zodpovedajúcu ich kvalifikácii a pri odmeňovaní zohľadní náročnosť nimi vykonávaných pracovných činností nový návrh rešpektovať dosiahnuté vzdelanie na ktoré zamestnanca vyslal a finančne ho zhodnotí / konkrétne u sestier v prípade špecializácie a certifikácie bez zapodmienkovania pracoviska

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 31


Článok 47 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov vo vlastnom stravovacom zariadení v dennej zmene v zmysle platných právnych predpisov.
2. Vychádzajúc z § 152 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a z čl. III bod 1 dohody uzavretej dňa 16.4.2015 medzi zamestnávateľom FNsP Žilina a Základnou odborovou organizáciou sestier a pôrodných asistentiek pri FNsP v Žiline a Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb v Žiline a Slovenské lekárske odbory v Žiline, zamestnávateľ poskytuje stravné lístky zamestnancom pracujúcim v nepretržitej prevádzke a ďalším zamestnancom za podmienok vymedzených v metodickom usmernení č. MU-O2/2015 zo dňa 20.8.2015.
3. Zamestnávateľ poskytne stravné lístky aj zamestnancovi, ktorému nemôže zabezpečiť stravovanie podľa písm. a) tohto postupu z dôvodu, že zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť spôsob stravovania uvedený v bode 1, a to od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po dni podania písomnej žiadosti o tento spôsob stravovania zo strany zamestnanca, doloženej príslušným potvrdením od špecializovaného lekára.

Článok 48 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond:
 - a. povinným prídedom vo výške 1,0% a
 - b. ďalším prídedom vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
 - c. zo zostatku sociálneho fondu z minulého roku
 - d. z ďalších zdrojov podľa § 4 ods.2 zákona o sociálnom fonde.
2. Použitie prostriedkov sociálneho fondu:

Zamestnávateľ poskytne v zmysle uvedeného zákona všetkým zamestnancom organizácie príspevok na:

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 32

- závodné stravovanie zamestnancom a dôchodcom vo výške 0,07 € na obstarávaciu cenu surovín obeda
- rekreácie a služby – spolu

z toho:

- letný príspevok (25 %)
- zimný príspevok (75 %)

- sociálnu výpomoc nenávratnú
- dopravu do zamestnania a späť
- peňažné dary zamestnancom - jubilantom


Článok 49 Starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre pracovníkov FNsP Žilina pravidelné preventívne lekárske prehliadky nasledovne:
 - a) pre zamestnancov vykonávajúcich nočnú prácu 1x ročne
 - b) pre ostatných zamestnancov 1x za dva roky
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim počas jednotlivých pracovných zmien hlavne v období letných mesiacov.

Časť VII BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 50 Povinnosti zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje podľa ZP, Zákona č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a


	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 33

o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Zákona č.355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.

- a) Vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP.
 - b) Odstraňovať nebezpečenstvá a ohrozenia. Tam, kde to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vypracovať písomný dokument o vyhodnotení týchto neodstrániteľných nebezpečenstiev a neodstrániteľných ohrození, plánovať a vykonávať opatrenia na ich odstránenie (hlavne dodržiavanie NV SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami).
 - c) Písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie obsahujúci najmä postup, prostriedky a spôsob jeho vykonania, pravidelne ich vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať. Určovať bezpečné pracovné postupy pre vykonávané práce.
- 2. Zamestnávateľ je povinný:**
1. bezplatne poskytovať určeným zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky podľa Smernice na poskytovanie OOPP,
 2. poskytovať umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky a ak to vyžaduje ochrana ich života a zdravia, aj ochranné nápoje podľa vnútorného predpisu,
 3. robiť opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok svojich zamestnancov
 4. pri aktualizácii zoznamu pre poskytnutie OOPP postupovať v zmysle ustanovení Nariadenia vlády SR č. 395/2006 Z.z. o poskytovaní OOPP.
 5. 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 51 Komisia BOZP


3. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, podľa zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 34

4. 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
5. Zamestnávateľ na svoje náklady zabezpečí, v súlade so Zákonom č.124/2006 Z.z., sústavné preškoloňovanie 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 odborová organizácia do 14 dní od menovania.
6. Zástupca zamestnancov pre BOZP má zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako orgán odborovej organizácie.

Článok 52 Kontrola nad stavom BOZP

1. Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v Zákone č.124/2006 Z.z.
2. Pri výkone kontroly sa zamerajú najmä na:
 - a) stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
 - b) vybavenie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania OOPP,
 - c) zúčastňujú sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania,
 - d) dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
 - e) požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov,
3. Odborové orgány sa spolu podieľajú na kontrole dodržiavania personálnych norratívov v zmysle osobitného predpisu.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 35

Článok 53 Rekondičný pobyt

Zamestnávateľ v zmysle Zákona č. 124/ 2006 Z. z. zabezpečí rekondičné pobyty pre svojich zamestnancov vybraných okruhov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti zaradené príslušným orgánom verejného zdravotníctva do 3. a 4. kategórie podľa osobitného predpisu.

Časť VIII RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

Článok 54

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatne poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

a) Individuálne nároky:


aa) sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného).

Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní odo dňa ich predloženia, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca, zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody. V prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

b) Kolektívne spory:

ba) 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.

	DOKUMENT SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva Fakultná nemocnica s poliklinikou Žilina, Vojtecha Spanyola 43, 012 07 Žilina	KZ - 01 Revizia:0
		Strana 36

bb) 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 IX PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 55

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť od 1.5.2017. Je účinná do 30.4.2018.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovať o novej KZ najneskôr 60 dní pred skončením platnosti uzatvorenej KZ.
4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku a každého člena Výboru ZO. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
5. 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.
6. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v ôsmich exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.