

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2024/2025

uzatvorená podľa ustanovení zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov medzi:

ZÁCHRANNÁ ZDRAVOTNÁ SLUŽBA BRATISLAVA

štátna príspevková organizácia Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky

zastúpená

riaditeľom Mgr. Robertom Nádaským

(ďalej len „ZZS Bratislava“ alebo „zamestnávateľ“)

a

ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA PRI ZÁCHRANNEJ ZDRAVOTNEJ SLUŽBE BRATISLAVA Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb

zastúpená

predsedom Výboru Jakubom Sabovikom

(ďalej len „Zoo ZZS Bratislava“ alebo „odborová organizácia“)

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Právnu subjektivitu Zoo ZZS Bratislava zakladá zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a Stanovy Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb.
2. Právnu subjektivitu ZZS Bratislava zakladá zriaďovacia listina Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 3724/1991 – A/XXXI-3 zo dňa 04.12.1991 v znení jej zmien.
3. Funkcionármi Zoo ZZS Bratislava sú všetci členovia Výboru Zoo ZZS Bratislava a členovia odborovej organizácie písomne poverení Výborom Zoo ZZS rokovať so ZZS Bratislava, jej štatutárnym orgánom a povereným zástupcom alebo poverenými zástupcami.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom – ZZS Bratislava, a zamestnancami zastúpenými Zoo ZZS Bratislava a práva a povinnosti zmluvných strán v súlade so zákonom č.311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“), zákonom 578/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov a ostatnými platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako Zákonník práce a všeobecne záväzné právne predpisy.
3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a. zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b. všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere v ZZS Bratislava,
 - c. ďalšie fyzické osoby (zamestnanci na materskej a rodičovskej dovolenke),
 - d. ďalšie osoby, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy.

Na zamestnancov vykonávajúcich prácu mimo pracovného pomeru sa vzťahuje kolektívna zmluva len v rozsahu vymedzenom v Zákonníku práce (ustanovenia prvej časti, §85 ods.1 a 2, §90 ods.10, §91 -95, §98, §119 ods.1. a 6.časti).

4. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy zamestnancami bude ZZS Bratislava považovať za porušenie pracovnej disciplíny.
5. 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.
6. S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, zamestnanci sa zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu.
7. Pri plnení tejto kolektívnej zmluvy bude spoločným záujmom zmluvných strán postupovať partnersky a otvorene tak, aby boli zamestnávateľ, zamestnanci vedení k vyššej kvalite práce, ekonomizácii činností, preventívnym postupom k ochrane majetku v správe ZZS Bratislava na všetkých úrovniach riadenia a činnosti, k zvyšovaniu efektivity výkonov, objektívnemu hodnoteniu a vo vzájomnej informovanosti.
8. Zmluvné strany budú spolu prerokovávať pripravené opatrenia a zámery, ktoré sa budú dotýkať druhej zmluvnej strany.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 3

- 1.** Zamestnávateľ uznáva príslušný odborový orgán ZO – Výbor ZO (ďalej ako „ Výbor základnej odborovej organizácie alebo Výbor ZO “) odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
- 2.** Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.
- 3.** Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku v súlade s platnou právnou úpravou.
- 4.** Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku, na mieste na to vhodnom / vyhradenom a prístupnom všetkým zamestnancom, zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti alebo s ňou súvisiace. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať takéto informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.
- 5.** Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať, ani inak postihovať členov odborovej organizácie a členov Výboru ZO, za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu ich funkcie.
- 6.** Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru ZO v čase ich funkčného obdobia a počas 6 mesiacov po jeho skončení a pre predsedu odborovej organizácie v čase jeho funkčného obdobia a po skončení výkonu funkcie ešte počas 1 roka.
- 7.** Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru ZO výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer, len s predchádzajúcim súhlasom Výboru ZO. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak Výbor ZO písomne neodmietol udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa §240 ods.10 ZP.
- 8.** Členovia Výboru ZO sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.
- 9.** Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody, s náhradou mzdy za 2 hodiny ročne, ktorú zamestnávateľ vyplatí zamestnancom podľa predloženej prezenčnej listiny.
- 10.** Zamestnávateľ prizve povereného zástupcu Výboru ZO na poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov.
- 11.** Ak zamestnávateľ požiada Výbor ZO o zaujatie stanoviska, Výbor ZO predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
- 12.** Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s Výborom ZO. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s Výborom ZO najmä v týchto otázkach:
 - a. pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§39 ods.2 ZP),
 - b. vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§84 ods.1 ZP),
 - c. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§87 ods.1 a 2 ZP, §87a ZP),

- d. zavedenie pružného pracovného času (§88 ods.1 ZP),
- e. určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§90 ods.4 ZP),
- f. zavedenie 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 a 5 ZP),
- j. rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§97 ods.6, 9 a 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 a 2 ZP),
- m. zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§133 ods.3 ZP),
- n. písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§142 ods. 4 ZP),
- o. poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne (§240 ods.3 ZP),
- p. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§240 ods.9 ZP),
- q. rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (zákon č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov),
- r. spolupráca pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce (§146 ods.3 ZP).

13. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a Výborom ZO, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s Výborom ZO. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko Výboru ZO.

V zmysle §237 ods.2 ZP zamestnávateľ prerokuje s Výborom ZO najmä tieto otázky:

- a. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b. zásadné otázky sociálnej politiky, 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;

na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s Výborom ZO najmä tieto otázky:

- f. opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§29 ods.2 ZP),
- g. opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§73 ods.2 ZP),

- h. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods.1 ZP),
- i. nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§94 ods.2 ZP),
- j. organizácia práce v noci (§98 ods 6 ZP),
- k. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§141a ZP),
- l. neospravedlnené zmeškanie práce (§144a ods.6 ZP),
- m. podmienky stravovania (§152 ods. 9 ZP),
- n. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§153 ZP),
- o. opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§159 ods.4ZP),
- p. náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§191 ods.4 ZP),
- q. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu utrpенú pracovným úrazom alebo chorobou z povolania (§198 ZP),
- r. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle § 74 ZP.

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s Výborom ZO výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Výbor ZO je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 pracovných dní odo dňa doručenej písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo.

14. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom Výboru ZO s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje Výbor ZO včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje Výbor ZO najmä o týchto otázkach:

- a. platobná neschopnosť zamestnávateľa (§22 ods.1ZP),
- b. prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§29 ods. 1 ZP),
- c. voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§48 ods.8 ZP),
- d. možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§49 ods. 6 ZP),
- e. využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§58 ods.10 ZP),
- f. informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§73 ods. 2 ZP),
- g. výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§73 ods.4 ZP),
- h. zamestnávani zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§98 ods.7 ZP),
- i. opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§239 písm. f) ZP),
- j. informácie vyplývajúce zo zákona č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

15. 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.

Zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do 3 pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Výbor ZO vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene. Výbor ZO vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s §149 ZP.

Výbor ZO je oprávnený pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:

- a. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- b. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- c. vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- d. navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- e. vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

16. 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, informovania, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

17. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru ZO na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce, na základe dohody 400 hodín ročne. Rozdelenie pracovného voľna medzi jednotlivých členov Výboru ZO písomne oznámi zamestnávateľovi.

18. Ak podmienky prevádzky zamestnávateľa preukázateľne neumožňujú čerpania pracovného voľna podľa odseku 17, zamestnávateľ vyplatí na účet odborovej organizácie peňažnú náhradu vo výške priemerného hodinového zárobku zástupcov zamestnancov zamestnávateľa, t.j. členov Výboru ZO v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa výplata uskutočňuje.

19. ZZS Bratislava umožní pri tvorbe plánu verejného obstarávania svojim zamestnancom podávať návrhy a pripomienky k špecifikácii a charakteristike predmetu zákazky pripravovaného verejného obstarávania na tovary a služby, ktoré sa dotýkajú výkonu ich pracovných činností, za účelom zlepšenia ich pracovných podmienok spolupodieľaním sa na ich tvorbe. Tieto návrhy a pripomienky zamestnancov musia byť v súlade s platnou právnou úpravou, upravujúcou podmienky a kritériá výkonu záchranej zdravotnej služby (ďalej len „ZZS“), konkrétne materiálno-technického vybavenia ambulancie ZZS.

20. ZZS Bratislava bude informovať svojich zamestnancov o úmysle nakladania s hnutelným majetkom štátu v správe ZZS Bratislava v prípadoch prebytočného alebo dočasne prebytočného majetku štátu, v prípade interného ponukového konania. Uvedené bude zverejňované na intranetovej stránke ZZS Bratislava a oznamované zamestnancom aj prostredníctvom regionálnych vedúcich.

21. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov zamestnávateľa, t.j. členom Výboru ZO pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 17 tohto článku.

Časť III.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 4

1. Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s povinnosťami oprávnenej osoby v zmysle zákona č.18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov

a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

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

3. Zamestnávateľ bude vynakladať úsilie, aby prijal do pracovného pomeru dostatočný počet zamestnancov jednotlivých povolání s cieľom, aby sa práca nadčas u zamestnávateľa vyskytovala len dočasne a len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce a nebola nariadená ani dohodnutá na zabezpečenie bežnej prevádzky pracoviska zamestnávateľa.

4. Zamestnávateľ uhradí zamestnancovi, ktorý na plnenie svojich pracovných úloh používa vozidlo ZZS Bratislava s právom prednostnej jazdy, náklady, ktoré mu vznikli v súvislosti s psychologickým vyšetrením vodičov, a to do výšky 60,-eur. Výšku vzniknutých nákladov je zamestnanec povinný preukázať príslušným dokladom. V prípade, že pracovný pomer zamestnanca sa skončí v priebehu nasledujúcich 6 mesiacov odo dňa úhrady tohto vyšetrenia, je zamestnanec povinný vrátiť zamestnávateľovi príslušnú vyplatenú sumu.

Článok 5

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac 6 mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac dvakrát.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou, z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písmeno a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodov, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jeho jedného priemerného mesačného zárobku nad rozsah ustanovení §76 ods.1 a 2 ZP.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

6. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca (prihláška do Zoo ZZS Bratislava) doručenej do podateľne zamestnávateľa, zrazí bez zbytočného odkladu 1% jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia, nahrádzajúceho mzdu a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu. Písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom na tento účel zabezpečí ZZS BA v súčinnosti s odborovou organizáciou.

7. Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá ma k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Súhlas zamestnávateľa sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti. Zamestnanec, ktorému bol daný predchádzajúci písomný súhlas na výkon inej zárobkovej činnosti, je povinný ju organizovať tak, aby nebola na prekážku výkonu práce zamestnanca v ZZS Bratislava a nepoškodzovala oprávnené záujmy ZZS Bratislava.

Článok 6

Pracovný čas

1. ZS Bratislava zavádza po dohode s Výborom ZO v jednozmennej prevádzke pružný pracovný čas. Ustanovený týždenný pracovný čas v jednozmennej prevádzke je 37,5 hodín s rozvrhnutím na päť pracovných dní v týždni.
2. ZS Bratislava po dohode s Výborom ZO určuje pre zamestnancov v jednozmennej prevádzke, v ktorej je zavedený pružný pracovný čas, základný pracovný čas, počas ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku, a to od 08.30 hod.do 14.00 hod. Voliteľný pracovný čas pružného pracovného času je od 06.00 hod. do 08.30 hod. a od 14.00 hod.do 19.00 hod. (§88 a 89 ZP).
3. Ustanovený pracovný čas v nepretržitej pracovnej prevádzke je najviac 37 a ½ hod. týždenne, dĺžka zmeny je 12 hodín. V týchto prípadoch súhlasí Výbor ZO s nerovnomerným rozvrhnutím pracovného času. Na zabezpečenie nepretržitej prevádzky ZS Bratislava po dohode s Výborom ZO zavádza rozpis zmien, ktorý je jednotný pre organizačné zložky ZS Bratislava (stanice záchranej zdravotnej služby). Rozpis zmien sa vypracuje pre každý kalendárny mesiac, a to vždy do 20. dňa kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, pre ktorý je platný. Vo vyššie uvedenej lehote sa môže prihladiť na oprávnené požiadavky zamestnancov.
4. Začiatok a koniec pracovného času pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s Výborom ZO v internom riadiacom akte. ZS Bratislava po dohode s Výborom ZO určuje začiatok pracovného času pre dennú zmenu zamestnancov v nepretržitej prevádzke na 07.00 hod. a koniec pracovného času na 19.00 hod. a pre nočnú zmenu začiatok pracovného času na 19.00 hod. a koniec pracovného času na 07.00 hod.
5. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s Výborom ZO alebo po dohode so zamestnancami, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac 4 mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
6. Za každú neospravedlnenú zameškanú zmenu (pracovný deň) bude ZS Bratislava krátiť zamestnancovi dovolenku o 1 až 2 dni.
7. ZS Bratislava sa dohodla s Výborom ZO, že zamestnancom, ktorí vykonávajú zdravotnícke povolanie, môže nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 250 hodín v kalendárnom roku. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
8. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní, ak na takéto vzdelávanie bol zamestnanec vyslaný zamestnávateľom, účasť na povinnom preškolení (napr. preškolenie vodičov), účasť na pracovných poradách, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, a to bez ohľadu na to, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rámca rozvrhu pracovných zmien zamestnanca, okrem prípadov kedy si zamestnanec zvyšuje vzdelanie štúdiom so zdravotníckym zameraním na vysokej škole, strednej škole alebo špecializačným štúdiom so zdravotníckym zameraním.
9. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi, ktorý má dieťa žiaka 1. ročníka základnej školy v 1. deň školského roka.
10. Pracovné voľno uvedené v bode 9 tohto článku prislúcha len jednému z rodičov, ktorý pracujú pre zamestnávateľa.
11. U zamestnanca, ktorý má 40 hodinový týždenný pracovný fond pri celodennej prekážke v práci na strane zamestnanca, mu bude vyplatená náhrada mzdy za 8 hodinový pracovný čas.

Článok 7

Dodržiavanie pravidiel BOZP

1. ZS Bratislava vytvára na pracoviskách také pracovné podmienky, aby sa čo najviac znížila možnosť ohrozenia zdravia zamestnancov, vznik pracovných úrazov, príp. chorôb z povolania. Účasť zamestnanca na preventívnej lekárskej prehliadke sa považuje za prekážku v práci, pri ktorej patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy za predpokladu, že zamestnanec doloží zamestnávateľovi potvrdenie od lekára v akom konkrétnom termíne a v akom čase (vymedzenom od – do) sa preventívnej lekárskej prehliadky zúčastnil.

2. ZZS Bratislava postupuje v oblasti ochrany zdravia pri práci podľa ustanovení Zákonníka práce, zákona č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a 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, zároveň si plní všetky svoje povinnosti, vyplývajúce jej z týchto všeobecne záväzných právnych predpisov, a to napr. previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) a ochrany pred požiarmi, kontroly BOZP a ochrany pred požiarmi, pracovné ochranné odevy a pod.

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

4. Zamestnanci sú povinní sa podrobiť vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok (zákon č.124/2006 Z. z.).

5. Zamestnanec je povinný vykonávať práce a obsluhovať pracovné prostriedky v súlade s návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený a v súlade s poznatkami, ktoré sú súčasťou vedomostí a zručností v rámci získania odbornej spôsobilosti. Zamestnanec je ďalej povinný bez odkladu oznamovať vedúcemu zamestnancovi, bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť alebo zamestnancovi vykonávajúcemu činnosť pracovnej zdravotnej služby tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie zamestnancov.

Časť IV.

Mzdové podmienky zamestnancov

Článok 8

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

2. Mzdové podmienky dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve sa vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnávateľa v pracovnom pomere s výnimkou členov štatutárneho orgánu zamestnávateľa. Zamestnávateľ uplatní mzdové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie a garantuje rovnakú mzdu, za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

3. Zamestnancovi podľa všeobecne záväzných právnych predpisov a podmienok dohodnutých v tejto kolektívnej zmluve patrí nárokovateľná časť mzdy a môže mu byť priznaná nenárokovateľná časť mzdy nasledovne:

A. Nárokovateľná časť mzdy:

a. základná zložka mzdy

b. mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

c. mzda, mzdové zvýhodnenie alebo náhrada mzdy za prácu vo sviatok

d. mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

e. mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

f. mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

g. mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti

h. sanitný príplatok

i. príplatok za očistu pracovného odevu

B. Nenárokovateľná časť mzdy:

a. osobný príplatok

b. príplatok za vedenie ambulancie ZZS

c. odmena (mimoriadna odmena, odmena za pracovné jubileum, odmena za životné jubileum)

d. príplatok za prácu v Bratislavskom kraji

4. Systém odmeňovania je v súlade so Zákonníkom práce a upravuje odmeňovanie zamestnancov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu so ZZS Bratislava, s výnimkou štatutárneho orgánu zamestnávateľa, ktorému mzdové náležitosti v pracovnej zmluve určuje minister zdravotníctva. Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne so zamestnancov v pracovnej zmluve. Systém odmeňovania zdravotníckeho pracovníka je v súlade s ustanovením §80a až § 80aj zákona č.578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

5. Dohodnuté podmienky odmeňovania sa nevzťahujú:

- a. na zamestnanca krátkodobo uvoľneného na výkon verejnej funkcie, na výkon občianskej povinnosti a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak osobitný predpis neustanovuje inak, alebo ak mu je podľa osobitných predpisov namiesto ušlej mzdy poskytnutá mzda,
- b. na zamestnanca uvoľneného na výkon činnosti k inému zamestnávateľovi.

6. Pracovné miesto je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy.

7. Zamestnanec sa zaraďuje na pracovné miesto na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

8. Kvalifikačným predpokladom sa rozumie:

- a. vzdelanie,
- b. osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu.

9. Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania a osobitného kvalifikačného predpokladu sa posudzuje podľa osobitných predpisov.

10. Za komplexné posúdenie splnenia určených kvalifikačných predpokladov (najmä dosiahnutého vzdelania, doterajšej praxe a schopností zamestnanca vykonávať prácu v plnom rozsahu) a ďalších kvalifikačných požiadaviek, zodpovedá príslušný vedúci zamestnanec.

11. Zdravotnícki pracovníci musia spĺňať kvalifikačné predpoklady a ďalšie predpoklady ustanovené osobitnými predpismi.

Článok 9

Základná zložka mzdy

1. Zdravotníckemu pracovníkovi patrí základná zložka mzdy najmenej vo výške ustanovenej v §80a-80aw zákona č.578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, najmenej však v sume zákonom určeného minimálneho mzdového nároku príslušného stupňa podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce.

2. Základná zložka mzdy zdravotníckeho pracovníka uvedeného v § 80a až 80aw zákona č.578/2004 Z. z. nezahŕňa príplatky, iné nárokovateľné zložky mzdy, nenárokovateľné zložky mzdy, mzdu za prácu nadčas a mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku.

3. Nezdravotníckemu zamestnancovi patrí pri odpracovaní ustanoveného týždenného pracovného času mzda.

4. Minimálna výška základnej zložky mzdy nezdravotníckych zamestnancov je suma minimálneho mzdového nároku podľa § 120 ods.4 Zákonníka práce. Zamestnávateľ na tento účel priradí ku každému pracovnému miestu nezdravotníckeho zamestnanca stupeň 1-6 v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedených v prílohe č. 1 Zákonníka práce podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

Článok 10

Mzda a mzdové zvýhodnenie

1. Zamestnancovi za vykonanú prácu patrí mzda podľa §118 Zákonníka práce.

2. Výšku základnej mzdy navrhuje zamestnancovi príslušný vedúci zamestnanec a schvaľuje riaditeľ ZZS Bratislava. Pritom sa prihliada najmä na mieru zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti práce, samostatnosti, rozsah využívaných odborných vedomostí, schopností a zručností, odbornú prax a dosahované pracovné výsledky.

3. Novoprijatému vedúcemu zamestnancovi navrhuje výšku základnej nástupnej mzdy priamy nadriadený zamestnanec a schvaľuje ju riaditeľ ZZS Bratislava.

4. Zamestnancovi patrí za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za nočnú prácu a za prácu v sobotu a nedeľu dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie podľa účinného znenia Zákonníka práce.

5. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada 20% minimálnej mzdy za hodinu.

6. Sanitný príplatok v sume 50,-eur/mesačne patrí každému zamestnancovi zaradenému v ambulancii ZZS Bratislava (lekár, zdravotnícky záchranár a vodič).

7. Príplatok za očistu pracovného odevu v sume 20 ,-eur/mesačne patrí každému zamestnancovi zaradenému v ambulancii ZZS Bratislava (lekár, zdravotnícky záchranár, vodič) a zamestnancovi, pracujúcemu na pracovnej pozícii regionálny vedúci záchranár, vodič-údržbár, technik správy SMV, a referent správy SMV a skladu náhradných dielov.

8. Príplatok za vedenie vozidla ambulancie ZZS v sume 50,-eur/mesačne je určený pre zamestnancov pracujúcich na pozícii zdravotnícky záchranár, ktorí majú potvrdenie zamestnávateľa o absolvovaní praktického zaškolenia a v príslušnom kalendárnom mesiaci viedli vozidlo ambulancie ZZS pri plnení svojich pracovných úloh.

9. Príplatok za prácu v Bratislavskom kraji je určený pre zamestnancov pracujúcich na pozícii zdravotnícky záchranár za plnenie povinností a pokynov nadriadeného a jeho výška je maximálne 200,-eur/mesačne a zároveň sa jeho priznaná výška prepočíta pomerne k výške úväzku zamestnanca. Príplatok za prácu v Bratislavskom kraji navrhuje zamestnancovi jeho priamy nadriadený.

10. Zamestnancovi možno priznať odmenu na základe návrhu na odmenu.

11. Návrh na odmenu zamestnancov predkladá príslušný vedúci zamestnanec s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny.

12. Návrh na odmenu vedúcich zamestnancov s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny predkladá ich priamy nadriadený riaditeľovi a schvaľuje ho riaditeľ ZZS Bratislava.

13. Riaditeľ ZZS Bratislava návrh odmeny, predložený jeho podriadenými zamestnancami, schváliť nemusí.

14. ZZS Bratislava môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý dovŕšil vek 50 rokov odmenu pri životnom jubileu vo výške priznanej mesačnej mzdy.

15. ZZS Bratislava môže poskytnúť, ako ocenenie dlhoročnej práce zamestnancovi za nepretržité trvanie pracovného pomeru v ZZS Bratislava

v dĺžke: odmenu v sume:

10 rokov	150,-eur
15 rokov	250,-eur
20 rokov	650,-eur
25 rokov	800,-eur
30 rokov	1.000,-eur
35 rokov	1.100,-eur
40 rokov	1.200,-eur

16. Na účely poskytovania odmien pri pracovných výročiach sa do obdobia nepretržitého pracovného pomeru v ZZS Bratislava započítava aj obdobie nepretržitého (kontinuálneho) trvania pracovného pomeru v jeho právnych predchodcoch.

17. Zamestnancom, ktorí nastúpia do trvalého pracovného pomeru na pracovné miesto zdravotnícky záchranár, lekár alebo vodič, v termíne od 01.12.2019 do 31.07.2020 a predtým pracovali v trvalom pracovnom pomere u iného poskytovateľa záchranej zdravotnej služby na Slovensku, sa roky praxe odpracované u týchto poskytovateľov záchranej zdravotnej služby započítajú do rokov nepretržitého trvania pracovného pomeru na účel poskytnutia odmien pri pracovných výročiach plynúcich z tejto KZ. Pre tento účel musí vyššie špecifikovaný zamestnanec predložiť potvrdenie o zamestnaní od posledného zamestnávateľa pred nástupom do trvalého pracovného pomeru k zamestnávateľovi ZZS BA.

Článok 11

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v eurách, bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca.
2. ZZS Bratislava vypláca mzdu v jednom výplatnom termíne, a to najneskôr do 14. toho dňa nasledujúceho mesiaca. Ak výplatný termín prípadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, je mzda splatná posledný pracovný deň pred týmto termínom.
3. ZZS Bratislava vypláca mzdu na účet zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na účet najneskôr v deň určený na výplatu.
4. Pri vyúčtovaní mzdy ZZS Bratislava vydá zamestnancovi doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach 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 ZZS Bratislava zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v riadnom výplatnom termíne.
6. Výška základnej mzdy sa zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi určí pevnou mesačnou sumou v pracovnej zmluve.
7. Zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi s kratším pracovným časom patrí mzda zodpovedajúca tomuto kratšiemu pracovnému času.
8. ZZS Bratislava je povinná zabezpečiť ochranu osobných údajov o mzde, náležitostiach s ňou súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca.
9. O hromadnej úprave vyšších miezd rozhoduje štatutárny orgán ZZS Bratislava. Za hromadnú úpravu miezd zamestnancov a vedúcich zamestnancov sa považuje každá celoplošná úprava, ktorá sa realizuje formou vyčlenenia dohodnutého objemu mzdových prostriedkov na diferencované úpravy základných miezd.

Článok 12

Náborový príspevok

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom pracujúcim na pozícii zdravotnícky záchranár v Bratislavskom kraji náborový príspevok vo výške 1.000,-Eur. Náborový príspevok bude poskytovaný do odvolania riaditeľom ZZS

Bratislava. Náborový príspevok bude zamestnancovi vyplatený v 2 splátkach nasledovne: 600,-Eur po uplynutí 3 mesačnej skúšobnej doby a zvyšných 400,-Eur po uplynutí 6 mesiacov od nástupu do práce.

2.V prípade, ak zamestnanec nezotrvá v pracovnom pomere minimálne 5 rokov od vzniku pracovného pomeru, musí náborový príspevok vrátiť zamestnávateľovi v pomernej časti. Na poskytnutie náborového príspevku musí byť splnená podmienka, že novo nastupujúci zamestnanec nebol nikdy zamestnaný u zamestnávateľa, alebo rozviazal pracovný pomer u zamestnávateľa pred viac ako 5 rokmi pred opätovnou žiadosťou do zamestnania. Zamestnanec má právo náborový príspevok odmietnuť hneď pri nástupe.

3.Náborový príspevok lekárov ZZS BA

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom pracujúcim na pozícii lekár pri nástupe do zamestnania na TPP (od 0,50 do 1,00 úväzku) náborový príspevok, prípadne pri zmene výšky úväzku alebo prechodu z DOVP na úväzok minimálne 0,50 úv TPP a viac, nasledovne:

- Lekár so špecializáciou AIM alebo UM poskytnúť SP vo výške:7000 eur (x výška úväzku)
- Lekár s inou špecializáciou ako AIM alebo UM poskytnúť SP vo výške:5000 eur (x výška úväzku)
- Lekár bez špecializácie, alebo absolvent LF poskytnúť SP vo výške: 3000 eur (x výška úväzku)

Náborový príspevok bude vyplatený v troch splátkach a to

1/3 celkovej sumy pri nástupe do zamestnania do ZZS BA v prvom výplatnom termíne, 1/3 celkovej sumy po 6 mesiacoch zamestnania v ZZS BA, 1/3 celkovej sumy po roku zamestnania v ZZS BA

4. V prípade, ak zamestnanec nezotrvá v pracovnom pomere minimálne 3 roky od vzniku pracovného pomeru, musí náborový príspevok vrátiť zamestnávateľovi v pomernej časti. Na poskytnutie náborového príspevku musí byť splnená podmienka, že novo nastupujúci zamestnanec nebol nikdy zamestnaný u zamestnávateľa, alebo rozviazal pracovný pomer u zamestnávateľa pred viac ako 5 rokmi pred opätovnou žiadosťou do zamestnania. Zamestnanec má právo náborový príspevok odmietnuť hneď pri nástupe.

Časť V.

Sociálna oblasť

Článok 13

Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov.
2. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky pre zdravotnícke vzdelávanie zamestnancov , pričom umožňuje zamestnancom absolvovať resp. doplniť si odborné zdravotnícke vzdelanie tak, aby mohli pre zamestnávateľa vykonávať výlučne pracovné pozície zdravotníckeho záchranára alebo lekára (v zmysle požiadaviek uvedených v Nariadení Vlády SR č.296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, o spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností).
3. Zamestnávateľ do dvoch mesiacov odo dňa nadobudnutia účinnosti kolektívnej zmluvy vypracuje a prerokuje s Výborom ZO plán vzdelávania zamestnancov na obdobie 1 rok.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý si zvyšuje vzdelanie štúdiom so zdravotníckym zameraním na vysokej škole, strednej škole alebo špecializačným štúdiom so zdravotníckym zameraním, 5 dní plateného voľna na prípravu a vykonanie štátnej skúšky, maturity alebo inej záverečnej skúšky, ktoré je možné čerpať len vcelku a bezprostredne pred takouto skúškou. Jedným dňom sa na účely uplatnenia tohto nároku myslí 7,5hodín.

Článok 14

Sociálny fond

1. Sociálny fond sa tvorí vo výške 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom v pracovnom pomere na výplatu za kalendárny rok.

2. V rámci realizácie sociálnej politiky ZZS Bratislava poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah stanovený osobitnými predpismi.

3. Stravovanie zamestnancov upravuje ustanovenie §152 ZP.

4. ZZS Bratislava zabezpečuje stravovanie zamestnancov formou stravnej poukážky alebo finančného príspevku.

5. Hodnota jednej stravnej poukážky je 7,50 eur v jednozmennej a v nepretržitej prevádzke.

Zamestnanec za jednu stravnú poukážku uhradza 1,00 eur. Príspevok zo sociálneho fondu na jednu stravnú poukážku tvorí sumu 1,70 eur a zvyšnú hodnotu stravnej poukážky 4,80 eur uhradza ZZS Bratislava.

6. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi vybrať si medzi spôsobmi zabezpečenia stravovania formou stravnej poukážky alebo finančným príspevkom účelovo viazaným na stravovanie. Stravné poukážky alebo finančný príspevok budú zamestnancom poskytnuté vždy v prvý pracovný deň príslušného mesiaca.

7. Stravné poukážky alebo finančný príspevok poskytne ZZS Bratislava zamestnancom v pracovnom pomere vždy vopred za mesačné obdobie. Počet vopred poskytnutých stravných poukážok alebo hodnota finančného príspevku bude závisieť na kalendárnom fonde pracovného času v pomere k pracovnému úväzku, za predpokladu trvania pracovného pomeru celého nasledujúceho mesiaca. Stravné poukážky alebo finančný príspevok budú zúčtované za skutočne odpracovaný pracovný čas vo výplate mzdy za príslušný mesiac, na ktorý boli stravné poukážky alebo finančný príspevok poskytnuté. V prípade, ak objektívne nebolo možné vyúčtovanie za príslušný mesiac vykonať, toto sa zrealizuje v nasledujúcich mesiacoch. V prípade že zamestnanec neodpracuje hodnotu vopred vyplatených stravných poukážok alebo finančného príspevku (napr. z dôvodu skončenia pracovného pomeru) budú tieto zúčtované na základe Dohody o zrážkach zo mzdy. Zamestnanec má nárok na stravnú poukážku alebo finančný príspevok aj počas čerpania dovolenky, ale nemá nárok na stravnú poukážku alebo finančný príspevok počas prekážok v práci na strane zamestnanca a inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci, napr. počas PN, OČR, dôležitých osobných prekážok v práci na strane zamestnanca – návšteva lekára, sprievod rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia, úmrtie, svadba a pod.), ani za služobnú cestu, vzdelávanie, školenie, študijné voľno, platené voľno na prípravu a vykonanie skúšky podľa čl.13 ods.4 tejto kolektívnej zmluvy, platené voľno na zotavenie podľa čl.15 ods.5 tejto kolektívnej zmluvy, absenciu a neplatené voľno. Zamestnanec má nárok na stravnú poukážku alebo finančný príspevok, ak vykonáva prácu v rámci pracovného času dlhšie ako 4 hodiny.

8. V prípade úmrtia zamestnanca pri plnení pracovných povinností, môže riaditeľ rozhodnúť o poskytnutí jednorazovej nenávratnej sociálnej výpomoci rodinným príslušníkom vo výške priemernej mesačnej mzdy príslušného zamestnanca, najviac však 1000,-eur.

9. Ďalšie použitie sociálneho fondu môže byť len v súlade so zákonom č.152/1994 Z.z. na základe rozhodnutia komisie zloženej z riaditeľa, vedúcej ekonomicko-personálneho úseku a 1 zástupcu zamestnancov, ktorého nominuje Výbor ZO.

10. V prípade narodenia dieťaťa zamestnancovi, zamestnávateľ poskytne jednorazový príspevok vo výške 100,-eur. Zamestnávateľ poskytne jednorazový príspevok len 1 rodičovi dieťaťa, ktorý je zamestnancom. Zamestnanec preukáže narodenie dieťaťa rodným listom.

Článok 15

1. ZZS Bratislava sa zaväzuje prihliadať na oprávnené záujmy zamestnancov pri určovaní čerpania dovolenky na zotavenie podľa plánu dovoleniek v bežnom kalendárnom roku, vypracovanom po dohode zamestnancov s vedúcimi zamestnancami a riaditeľom s predchádzajúcim súhlasom Výboru ZO. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň 1 časť najmenej 2 týždne, ak sa zamestnanec so ZZS Bratislava nedohodne inak. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy ZZS Bratislava. Dovolenka nespadá na dni, na ktoré pripadne zamestnancovi voľno, vyplývajúce z rozpisu zmien.

2. Ak si zamestnanec nemôže čerpať dovolenku v kalendárnom roku, je ZZS Bratislava povinná poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. ZZS Bratislava je povinná určiť zamestnancovi čerpania aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na to nárok a ak k určeniu dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. Čerpanie dovolenky je ZZS Bratislava povinná oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred.

3. Základná výmera dovolenky je 4 týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej 5 týždňov.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 5 dní plateného voľna na zotavenie, za kalendárny rok, navyše nad rámec Zákonníka práce, s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku po vyčerpaní dovolenky z predchádzajúceho roka. Tento nárok nie je možné preniesť do ďalšieho kalendárneho roka. Nevyčerpaný nárok sa nevypláca.

Článok 16

1. Zamestnávateľ bude mesačne prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí majú uzatvorenú zmluvu v zmysle ust. §58 zákona č.650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Výška mesačného príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie poskytnutého zamestnávateľom pre zamestnancov –sporiteľov je vo výške 10,-eur.
2. Príspevok sa poskytne zamestnancovi pri pracovnom pomere na neurčitý čas po uplynutí skúšobnej doby a zamestnancovi v pracovnom pomere na určitú dobu, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 1 rok a jeho pracovný pomer naďalej trvá.
3. Zamestnávateľ neposkytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorí sú práceneschopní viac ako 1 mesiac a ktorí prerušia doplnkové dôchodkové sporenie, na ktoré im zamestnávateľ poskytuje príspevok.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 17

1. Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z tejto kolektívnej zmluvy, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 20 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.
2. Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zák.č.2/1991 Zb.
3. Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán neupravené touto zmluvou sa riadia všeobecne záväznými platnými právnymi predpismi Slovenskej republiky, najmä však Zákonníkom práce.
4. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenie 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.
5. Zmeny, doplnenia a prílohy k tejto zmluve budú platné len po ich prerokovaní a schválení oboma zmluvnými stranami. K návrhu zmeny, doplnenia, alebo prílohy je povinná vyjadriť sa druhá zmluvná strana najneskôr do 30 dní od jeho predloženia. Zmeny, doplnenia, prílohy prijaté zmluvnými stranami sú záväzné vo forme písomných dodatkov k tejto zmluve a po ich podpise obidvoma zmluvnými stranami.
6. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je preberajúci zamestnávateľ dodržiavať túto kolektívnu zmluvu dohodnutú so ZZS Bratislava a to až do skončenia jej účinnosti. Záväzky a oprávnenia z tejto kolektívnej zmluvy prechádzajú aj na prípadných právnych nástupcov.
7. Zmluva je vyhotovená v 2 písomných vyhotoveniach, po jednom pre každú zmluvnú stranu.
8. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy, budú platiť podmienky ustanovené v Zákonníku práce.
10. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú, a to od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2025.

11. Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv, nie však skôr ako 1. 1. 2024.

12. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.