

	Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve	KZ – D1 Revízia: 0.0
	Fakultná nemocnica Trnava	

Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve

pre zamestnancov zdravotníckych zariadení odmeňovaných podľa zákona č. 311/2001 Z. z.
Zákoník práce v znení neskorších predpisov

Stav dokumentu:	riadený dokument	Vyhotovenie/výtlačok:	1 z 5
Revízia:	0.0	Počet strán:	15
Skartačný znak:	S5	Dátum vypracovania:	12.04.2024
Platnosť dokumentu:	od 01.05.2024 do 31.07.2024	Dátum schválenia:	29.04.2024
Vypracoval/revidoval:	Mária Turanská vedúca oddelenia personalistiky a miezd	Podpis:	
Zodpovednosť za riadenie dokumentu:	Ing. Zuzana Kubevičová manažér kvality	Podpis:	
Schválili:	MUDr. Ondrej Lachký, PhD. predseda ZVZOO	Podpis:	
	MUDr. Dalibor Fedák predseda LOZ	Podpis:	
	Martina Boledovičová ZOO SaPA	Podpis:	
	MUDr. Daniel Žitňan, MPH riaditeľ	Podpis:	

Evidencia zmien

Číslo revízie	Dátum revízie	Rozsah zmien
0.0	12.04.2024	Článok 22 Pružný pracovný čas, odsek 1 Článok 38 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a príplatok za zmenu, odsek 1 Článok 39 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, odsek 1 Článok 41 Vzdelávanie a aktívna účasť na vzdelávacích podujatiach, odsek 9 Článok 42 Stravovanie, odsek 2 Príloha č. 2 Stupnica mzdových taríf nezdravotníckych zamestnancov

Pojmy

Pojem	Definícia

Skratky

Skratka	Vysvetlenie/význam

Záznamy

Názov záznamu	Označenie formulára	Poznámka

Prílohy

Číslo	Názov	Označenie
1.	Stupnica mzdových taríf nezdravotníckych zamestnancov	Príloha č. 2 ku KZ rev. 10

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

zmluvné strany

Základná odborová organizácia pri Fakultnej nemocnici Trnava, zastúpená MUDr. Ondrejom Lachkým, predsedom (ďalej len „ZOO“)

Lekárske odborové združenie pri Fakultnej nemocnici Trnava, zastúpené MUDr. Daliborom Fedákom, predsedom (ďalej len „LOZ“)

Základná odborová organizácia sestier a pôrodných asistentiek pri Fakultnej nemocnici Trnava, zastúpená Martinou Boledovičovou, predsedníčkou (ďalej len „ZOO SaPA“)

na jednej strane

a

Fakultná nemocnica Trnava, zastúpená MUDr. Danielom Žitňanom, MPH, riaditeľom (ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v súlade s Kolektívnou zmluvou pre zamestnancov zdravotníckych zariadení odmeňovaných podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení zo dňa 01.08.2023, Časť IX. Záverečné ustanovenia, Článkom 49 ods. 2 (ďalej len „Kolektívna zmluva“)

tento

DODATOK Č. 1 KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE

Článok I Všeobecné ustanovenia

Zmluvné strany sa dohodli, že týmto Dodatkom č. 1 sa mení znenie nasledujúcich článkov a prílohy Kolektívnej zmluvy a nahrádza sa novým znením:

- Článok 22 Pružný pracovný čas
- Článok 38 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a príplatok za zmennosť
- Článok 39 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce
- Článok 41 Vzdelávanie a aktívna účasť na vzdelávacích podujatiach
- Článok 42 Stravovanie
- Príloha č. 2 Stupnica mzdových taríf nezdravotníckych zamestnancov

nasledovne:

Článok 22 Pružný pracovný čas

1. U zamestnávateľa je v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“) zavedený pružný pracovný čas pre:
 - administratívnych zamestnancov nasledujúcich odborov, oddelení, útvarov a referátov: Riaditeľ; námestník riaditeľa pre ekonomiku a prevádzku; námestník riaditeľa pre lekársko-preventívnu starostlivosť; sekretariát; ekonomický odbor; odbor prevádzkovo-technických činností; odbor ľudských zdrojov; odbor ošetrovateľstva; odbor pre styk so zdravotnými poisťovňami; odbor informačných technológií; oddelenie verejného obstarávania; oddelenie prípravy a realizácie investičných aktivít; oddelenie stratégie; projektového riadenia a procesov; oddelenie právnych služieb; referát vnútornej kontroly; referát BOZP a kybernetickej bezpečnosti; útvar CO; útvar krízového riadenia a hospodárskej mobilizácie a samotný odbor krízového riadenia zdravotníctva trnavského kraja,
 - zamestnancov oddelenia nemocničnej hygieny a epidemiológie (kategória verejný zdravotník),
 - zamestnancov oddelenia klinickej farmakológie (zdravotnícki zamestnanci).
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa uplatňuje pružné pracovné obdobie ako **pružné mesačné pracovné obdobie** - obdobie určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca (ďalej len „pružný pracovný čas“).
3. **Základný pracovný čas** je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku, s výnimkou dôležitých osobných prekážok v práci na strane zamestnanca špecifikovaných v ust. § 141 Zákonníka práce.
4. **Voliteľný pracovný čas** je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas. (Medzi dva úseky voliteľného času je vložený základný pracovný čas).

Po vytlačení zo siete je to neriadená kópia dokumentu

5. **Prevádzkový čas** je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom (v pružnom mesačnom pracovnom období).
6. Pri uplatnení pružného pracovného času si zamestnanec v súlade s potrebami zamestnávateľa volí sám začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých dňoch **v rámci pružného mesačného pracovného obdobia** a je povinný odpracovať pracovný čas určený zamestnávateľom na toto mesačné obdobie.
7. Týždenný pracovný čas zamestnanca na ktorého sa vzťahuje pružný pracovný čas je 37 a ½ hodiny.
8. U zamestnávateľa sa uplatňuje počítanie pracovného času na začiatku a na konci pracovného času **v pätnásť minútových intervaloch**.
9. Vedúci zamestnanec zodpovedá za dodržiavanie ustanoveného pracovného času zamestnancov v jeho priamej riadiacej pôsobnosti a kontroluje jeho dodržiavanie.
10. Na prípadný výkon práce presahujúci mesačný pracovný čas zamestnávateľ pri uplatnení pružného mesačného pracovného obdobia neprihliada, ak mu nebola nariadená zamestnávateľom práca nadčas, alebo nedošlo k iným dôvodom, pre ktoré mu zo zákonných dôvodov musí byť práca nadčas preplatená.
11. Úpravu pracovného času posudzuje zamestnávateľ individuálne na základe písomnej žiadosti zamestnanca s výnimkou prípadov daných ust. § 164 a ust. § 165 ZP.
12. Dĺžka pracovnej zmeny nesmie presiahnuť 12 hodín.
13. Rozvrhnutie základného a voliteľného pracovného času :

	Voliteľný pracovný čas	Základný pracovný čas	Voliteľný pracovný čas
Pondelok -Piatok	od 06.00 – do 08.00 hod.	od 08.00 – do 14.00 hod.	od 14.00 – do 18.00 hod.

Prestávky v práci

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je viac ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút; ak ide o prácu, ktorá sa nemôže prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Prestávka na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávka na odpočinok a jedlo sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenie práce zamestnancom (§ 91 ods. 5 ZP).

2. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v čase medzi 11.00 hod. až 13.30 hod. Prestávka a jedenie sa neposkytuje na začiatku a konci zmeny.
3. Ďalej sa rozsah a čas poskytnutia prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni riadia § 91 až § 93 Zákonníka práce.

Prekážky v práci

1. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy, len v rozsahu v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom tieto prekážky v práci zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a za čas ich trvania sa náhrada mzdy neposkytuje. Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci celý prevádzkový čas určeného pružného obdobia, pretože mu v tom bránila prekážka na jeho strane, je povinný bez zbytočného odkladu po jej odpadnutí túto neodpracovanú časť pracovného času odpracovať v pracovných dňoch vo voliteľnom pracovnom čase, ak sa s priamym nadriadeným vedúcim zamestnancom nedohodol inak. Sú to tieto prekážky v práci na strane zamestnanca: ošetrovanie alebo vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo internátnej špeciálnej školy, nepredvídané prerušenie premávky, alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy bez náhrady mzdy. Nadpracovanie neodpracovaného pracovného času je možné len v pracovných dňoch po odpadnutí prekážky v práci. Odpracovanie je možné len vo voliteľnom pracovnom čase, ak sa nedohodla iná doba a odpracovanie nie je prácou nadčas.
2. Za prekážky v práci na strane zamestnanca, kde sa ako výkon práce posudzuje celý čas, zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca sa považujú tieto prekážky v práci: úmrtie manžela, manželky alebo dieťaťa, účasť na pohrebe týchto osôb, účasť na pohrebe rodiča alebo súrodenca, vlastná svadba, účasť na svadobnom obrade dieťaťa a pod. Na účely prekážok v práci je priemerná dĺžka pracovnej zmeny 7 a ½ hodiny. Pre účely pružného pracovného času sa jeden deň dovolenky započítava v dĺžke 7 a ½ hodiny.
3. Pri vyslaní zamestnanca na služobnú cestu je dĺžka služobnej cesty započítavaná v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny.

Článok 38 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a príplatok za zmenu

1. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikóvú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.
2. Zamestnancovi v dvojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách patrí **príplatok za zmenu 15,- € za mesiac**.

Článok 39 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnávateľ vypláti mzdovú kompenzáciu zamestnancom vykonávajúcim nasledovné pracovné činnosti a pracujúcim na pracoviskách: klinika anestéziológie a intenzívnej medicíny (ďalej len „KAIM“); oddelenie pneumológie a fizeológie (ďalej len „OPaF“); onkologická klinika; klinika infektológie; rádiologická klinika; hematologické oddelenie (karcinogénne faktory); ústav patológie; oddelenie centrálnej sterilizácie; gastroenterologické oddelenie; určité činnosti oddelenia nemocničnej hygieny a epidemiológie (upratovačky). V prípade rozšírenia rizikóvých pracovísk na základe právoplatného rozhodnutia Regionálneho úradu verejného zdravotníctva (ďalej len „RÚVZ“) je zamestnávateľ povinný uvedené rozšírenie rešpektovať.
2. Zamestnávateľ vypláti Zamestnancovi mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností v prostredí v ktorom pôsobia chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach, fyzikálne faktory (napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie), ak tieto pracovné činnosti RÚVZ zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
3. Zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti a vykonáva prácu na pracoviskách špecifikovaných v ods. 1 tohto článku patrí za každú hodinu práce popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej **20 % minimálnej mzdy v eurách**.
4. Mzdovú kompenzáciu vo výške 80,- € poskytne zamestnávateľ zamestnancom Urgentného príjmu (v kategórii sestra, sanitár, pomocný pracovník v zdravotníctve /ďalej len PPvZ/), zamestnancom Psychiatrického oddelenia (v kategórii lekár, sestra, praktická sestra – asistent, sanitár, PPvZ, upratovačka, logopéd, liečebný pedagóg, psychológ), zamestnancom vnútro areálovej prepravy pacientov (v kategórii vodič-sanitár, vodič-PPvZ) z dôvodu rozšírenia kompenzácie pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancom sťažujú prácu a nepriaznivo ovplyvňujú pracovné podmienky.

Článok 41 Vzdelávanie a aktívna účasť na vzdelávacích podujatiach

1. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov formou prehlbovania a zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnanec je povinný sústavnne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Zvyšovanie kvalifikácie je jej získanie, alebo rozšírenie.
2. Zamestnávateľ vytvára podmienky pre ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov, najmä umožňuje zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie tak, aby zodpovedalo požiadavkám ustanoveným v osobitnom predpise a podľa možností sa podieľa na jeho financovaní (najmä nariadenie vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností).
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku zamestnanca najmenej v rozsahu ustanovenia §140 ods. 2 ZP najmä v prípadoch, ak je zvýšenie kvalifikácie zamestnanca v súlade s potrebami zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno osem dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Pracovné voľno s náhradou mzdy v tomto rozsahu poskytne zamestnávateľ aj zdravotníckym pracovníkom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu absolvovaním špecializačného štúdia, ak im neposkytuje pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 140 ods.2 ZP. Zvyšovanie kvalifikácie musí byť v súlade s potrebami FN Trnava. Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ za podmienky uzatvorenia dohody a zvýšenie kvalifikácie v zmysle § 155 ZP. Rozsah pracovného voľna a náhrada mzdy pri štúdiu popri zamestnaní sú upravené v § 140 ZP.
5. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky pre možnosť zamestnancov, ktorí vykonávajú zdravotnícke povolanie aktívne sa zúčastňovať na vzdelávacích podujatiach (konferenciách, seminároch, školeniach a pod.) v odbore, v ktorom u zamestnávateľa zamestnanec pôsobí. Aktívna účasť na vzdelávacom podujatí znamená, že zamestnanec na vzdelávacom podujatí celoslovenského alebo zahraničného významu aktívne vystúpi (prednáša) k téme, ktorá je predmetom vzdelávacieho podujatia. Aktívnu účasť na vzdelávacom podujatí je zamestnanec zamestnávateľovi povinný preukázať najmenej 7 dní pred uskutočnením vzdelávacieho podujatia predložením oficiálneho programu vzdelávacieho podujatia, ktorý obsahuje zoznam tém a prednášajúcich a predložením prednášky zamestnanca v elektronickej alebo tlačenej podobe.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno nad rámec osem dní v priebehu kalendárneho roka na aktívnu účasť na vzdelávacích podujatiach a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade, ak sa zmluvne so zamestnancom – lekárom dohodol na zvýšení kvalifikácie, 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 v zmluvne dohodnutom termíne. Tento čas sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. V prípade, ak zamestnávateľ bez závažného dôvodu (napr. priame ohrozenie plynulosti prevádzky) poruší záväzok opísaný v tomto bode, nevznikne povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov a povinnosť zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa bude školenie zamestnanca k novému prístrojovému vybaveniu, novým metódam a postupom v poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti realizovať výlučne v pracovnej dobe zamestnanca.
9. FN Trnava poskytne svojim budúcim zamestnancom **tieto benefity** na základe zmluvy o poskytnutí niektorého z uvedených príspevkov:
 - a) **215,- € mesačne** počas školského/akademického roka pre žiakov záverečného ročníka stredných škôl v odbore sestra, pôrodná asistentka, zdravotnícky asistent, zdravotnícky laborant, RDG technik a pre študentov záverečného ročníka vysokých škôl (3. ročník Bc. a 2. ročník Mgr.) v odbore sestra, zdravotnícky laborant, RDG technik ak sa zaviazá uzatvoriť pracovný pomer so zamestnávateľom a zotrvať v pracovnom pomere 2 roky od jeho vzniku.
 - b) 5 000,- € jednorazový náborový príspevok po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby zamestnancom v pracovnom pomere s úväzkom 1,00 (zamestnancom v pracovnom pomere s úväzkom nižším ako 1,00 pomerná časť príspevku zodpovedajúca jeho úväzku) v odbore **sestra, pôrodná asistentka na Gynekologicko-pôrodníckej klinike** (ďalej len „pôrodná asistentka na GPK“), **praktická sestra - asistent na urgentnom príjme**, ak sa zaviazá zotrvať v pracovnom pomere 4 roky od priznania náborového príspevku, o náborový príspevok môže zamestnanec požiadať po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby, najneskôr však do 6 mesiacov od vzniku pracovného pomeru.
 - c) 4 000,- € jednorazový náborový príspevok po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby zamestnancom v pracovnom pomere s úväzkom 1,00 (zamestnancom v pracovnom pomere s úväzkom nižším ako 1,00 pomerná časť príspevku zodpovedajúca jeho úväzku), ktorí nie sú uvedení v písm. b) tohto bodu: **praktická sestra - asistent, zdravotnícky laborant, RDG technik**, ak sa zaviazá zotrvať v pracovnom pomere 4 roky, od priznania náborového príspevku, o náborový príspevok môže zamestnanec požiadať po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby, najneskôr však do 6 mesiacov od vzniku pracovného pomeru.
 - d) 1 000,- € jednorazový náborový príspevok po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby zamestnancom v pracovnom pomere s úväzkom 1,00 (zamestnancom v pracovnom pomere s úväzkom nižším ako 1,00 pomerná časť príspevku zodpovedajúca jeho úväzku)

v odbore **sanitár** ak sa zaviazá zotrvať v pracovnom pomere 2 roky od priznania náborového príspevku, o náborový príspevok môže požiadať zamestnanec po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby, najneskôr však do 6 mesiacov od vzniku pracovného pomeru.

- e) 3 000,- € jednorazový príspevok pre zamestnancov prevádzkovo technického úseku – údržbár a elektrikár, o náborový príspevok môže požiadať zamestnanec najskôr po uplynutí 4 rokov od vzniku pracovného pomeru u zamestnávateľa.
- f) 357,- € mesačne príspevok na ubytovanie zamestnancom v odbore sestra, pôrodná asistentka, zdravotnícky asistent, zdravotnícky laborant, RDG technik počas trvania pracovného pomeru jeden rok po ukončení skúšobnej doby.
- g) Vernostný príspevok pre zamestnancov v pracovnom pomere s úväzkom 1,00 (zamestnancom v pracovnom pomere s úväzkom nižším ako 1,00 pomerná časť príspevku zodpovedajúca jeho úväzku) v odbore sestra, pôrodná asistentka, praktická sestra - asistent, sanitár, ak ich pracovný pomer trval u zamestnávateľa **nepretržite od posledného vzniku pracovného pomeru :**

- 10 rokov 2 500,- eur
- 15 rokov 3 000,- eur

Vernostný príspevok pre zamestnancov v pracovnom pomere s úväzkom 1,00 (zamestnancom v pracovnom pomere s úväzkom nižším ako 1,00 pomerná časť príspevku zodpovedajúca jeho úväzku) v odbore sestra, pôrodná asistentka, praktická sestra – asistent, sanitár, ak odpracoval **súhrnne u zamestnávateľa:**

- 20 rokov 3 500,- eur
- 25 rokov 4 000,- eur
- 30 rokov 4 500,- eur
- 35 rokov 5 000,- eur.

Vernostný príspevok poskytne zamestnávateľ na základe žiadosti zamestnanca a zamestnanec sa v zmluve zaviazá zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa 3 roky, táto doba sa počítá od mesiaca nasledujúceho po vyplatení vernostného príspevku.

Do doby trvania pracovného pomeru sa nezapočítava materská dovolenka, rodičovská dovolenka, neplatené voľno, dlhodobá PN a dlhodobá OČR ako prekážka na strane zamestnanca, ak presiahne dobu 45 dní. O vernostný príspevok môže zamestnanec požiadať iba 1 raz.

- h) Vernostný príspevok pri odchode do starobného dôchodku pre zamestnancov v pracovnom pomere s úväzkom 1,00 (zamestnancom v pracovnom pomere s úväzkom nižším ako 1,00 pomerná časť príspevku zodpovedajúca jeho úväzku) v odbore sestra, pôrodná asistentka, zdravotnícky laborant, RDG technik, ak odpracoval **súhrnne u zamestnávateľa:**

- viac ako 40 rokov 2 500,- eur.

Vernostný príspevok poskytne zamestnávateľ v prípade, ak zamestnanec predloží rozhodnutie Sociálnej poisťovne o priznaní predčasného starobného dôchodku alebo starobného dôchodku. Do doby trvania pracovného pomeru sa nezapočítava materská dovolenka, rodičovská dovolenka, neplatené voľno, dlhodobá PN a dlhodobá OČR ako prekážka na strane zamestnanca, ak presiahne dobu 45 dní.

Článok 42 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v stravovacom zariadení v areáli zamestnávateľa.
2. Príspevok Zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov:

Cena stravného od 1.2.2024				
zvýšenie inflácie o		10,50%		
bez DPH	4,11			
DPH	0,41			
cena s DPH	4,52			
	bez DPH		DPH	spolu
zamestnávateľ	2,26	55,00%		
zo SF	0,94	22,86%		
zamestnanec	0,91	22,14%	0,09	1,00
spolu	4,11	100,00%		
Cena stravného od 1.2.2024 - výberové jedlo - dopláca zamestnanec				
zvýšenie inflácie o		10,50%		
bez DPH	4,92			
DPH	0,49			
cena s DPH	5,41			
			DPH	spolu

bez DPH				
zamestnávateľ	2,31	46,98%		
zo SF	1,02	20,69%		
zamestnanec	1,59	32,34%	0,16	1,75
spolu	4,92	100,00%		
Cena stravného od 1.2.2024 - mrazená strava				
zvýšenie inflácie		10,50%		
bez DPH	4,11			
DPH	0,82			
cena s DPH	4,93			
	Bez DPH	DPH	spolu	
zamestnávateľ	2,26	55,00%		
zo SF	1,02	24,81%		
zamestnanec	0,83	20,19%	0,17	1,00
spolu	4,11	100,00%		

3. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovými organizáciami pravidelným prieskumom raz ročne zameraným na stav a úroveň poskytovaného stravovania zistí, ako zamestnanci hodnotia stravu a prípadné pripomienky vyhodnotí.“

Článok II

Záverečné ustanovenia

1. Dodatok č. 1 nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán, Dodatok č. 1 podlieha zverejneniu v Centrálnom registri zmlúv podľa ust. § 47a zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.
2. Ostatné ustanovenia Kolektívnej zmluvy zostávajú v platnosti a spravujú sa podmienkami dohodnutým zmluvnými stranami v obsahu Kolektívnej zmluvy.
3. Tento Dodatok č. 1 je vyhotovený v piatich rovnopisoch /origináloch/, z ktorých dve vyhotovenia sú určené pre zamestnávateľa a jedno vyhotovenie si ponechá ZOO, LOZ a ZOO SaPA.

4. Zástupcovia zmluvných strán vyhlasujú, že sú oprávnení k uzatvoreniu tohto Dodatku č. 1. Závážne vyhlasujú, že sa s obsahom Dodatku č. 1 oboznámili, jeho podmienkam porozumeli. K uzatvoreniu Dodatku č. 1 pristupujú na základe slobodnej vôle prejavenej zrozumiteľne, určite a vážne, nie v tiesni alebo za nevýhodných podmienok, čo potvrdzujú svojimi podpismi.

V Trnave, dňa 29.04.2024

.....
Fakultná nemocnica Trnava
MUDr. Daniel Žitňan, MPH
riaditeľ

.....
MUDr. Ondrej Lachký, PhD.
predseda ZOO

.....
MUDr. Dalibor Fedák
predseda LOZ

.....
Martina Boledovičová
predseda ZOO SaPA

Príloha č. 2 ku KZ rev. 10
Stupnica mzdových taríf nezdravotníckych zamestnancov platná od 01.01.2024

Stupnica mzdových taríf nezdravotníckych zamestnancov platná od 01. 01. 2024

platový stupeň	roky praxe	stupne náročnosti práce					
		1	2	3	4	5	6
		platová trieda					
		1	2	3	4	5	6
1	do 5	761,34	898,05	1 034,76	1 171,47	1 308,18	1 444,89
2	do 10	788,44	925,15	1 061,86	1 198,58	1 335,29	1 472,00
3	do 15	815,55	952,26	1 088,97	1 225,68	1 362,39	1 499,10
4	do 20	842,66	979,37	1 116,08	1 252,79	1 389,50	1 526,21
5	do 25	869,76	1 006,47	1 143,18	1 279,89	1 416,61	1 553,32
6	do 30	896,87	1 033,58	1 177,36	1 307,00	1 443,71	1 580,42
7	do 35	923,98	1 060,69	1 204,47	1 334,11	1 470,82	1 607,53
8	nad 35	951,08	1 087,79	1 231,57	1 361,21	1 497,92	1 634,63

