

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzavretá medzi

zamestnávateľom

Východoslovenský onkologický ústav, a.s.

Rastislavova 43, 041 91 Košice

IČO: 36 603 350

(ďalej aj „VOU“)

v zastúpení

MUDr. Tomáš Sieber, MPH, generálny riaditeľ

a

odborovou organizáciou

Základná organizácia

Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb

pri Východoslovenský onkologický ústav, a.s.

sídlom Rastislavova 43, 041 91 Košice

(ďalej aj „ZO SOZ ZaSS“)

v zastúpení

RNDr. Martin Jasenčák, PhD., predseda odborovej organizácie

I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Táto kolektívna zmluva /ďalej aj „KZ“/ je uzavretá v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v znení neskorších predpisov.
2. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, v súlade so Zákonníkom práce /ďalej len ZP/ a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
3. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.
4. Príslušný odborový orgán uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.
5. Príslušný odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.

II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 2

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Pre jej činnosť bude zamestnávateľ v rámci jeho možností vytvárať priaznivé podmienky, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a výkonu kontroly.

Článok 3

Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu na základe jej žiadosti miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 4

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby stretávať s odborovým orgánom s cieľom prerokovania záležitostí týkajúcich sa predmetu kolektívnej zmluvy.

Článok 5

1. Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov /maximálne 2 osoby/ alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
2. Zmluvné strany sa dohodli na príspevku zo sociálneho fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom. Jeho výška je určená v pláne na tvorbu a čerpanie sociálneho fondu. Ak sa prostriedky fondu v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku.

Článok 6

Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia na pracoviskách zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.

Článok 7

Zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov členov odborov formou zrážky zo mzdy 1 % z čistej mzdy a tieto najneskôr do 30. dňa v mesiaci odvedie na účet základnej odborovej organizácie. Odbory zabezpečia súhlas svojich členov so zrážkami zo mzdy v súlade s § 131 ods. 3 ZP. Členovia odborov, ktorí poberajú nemocenské dávky a peňažité dávky v materstve zo SP, rodičovský príspevok a dôchodcovia, platia členské príspevky podľa Stanov odborového zväzu na sekretariáte odborovej organizácie.

Článok 8

Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní. Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu ich funkcie.

III. Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborového orgánu

Článok 9

Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- a) spolurozhodovaním,
- b) prerokovaním,
- c) právom na informácie,
- d) kontrolnou činnosťou.

IV. Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Zamestnávateľ spravidla mesiac vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov pripravované zásadné štruktúrne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie, alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 11

1. Zamestnávateľ je povinný najneskôr 1 mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať príslušný odborový orgán o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
2. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom a to až do skončenia jej účinnosti.
3. Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych 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 12

S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia a postup v súlade s § 73 ZP.

Článok 13

1. Ustanovený pracovný čas zamestnanca u zamestnávateľa je 37,5 hodín týždenne, resp. 35 hodín týždenne a 33,5 hodín týždenne, v závislosti na pracovnej pozícii a pracovnom prostredí.
2. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Výnimky z tohto pravidla, a možnosti ich aplikácie upravuje Zákonník práce.

Článok 14

1. Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.

2. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený.
3. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 15

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov.
2. Zamestnávateľ poskytne dodatkovú dovolenku v dĺžke jeden týždeň zamestnancovi spĺňajúcemu podmienky ustanovené v § 106 Zákonníka práce. Pracoviská a povolania, ktoré majú nárok na dodatkovú dovolenku, sú špecifikované v prílohe k tejto KZ.
3. Zmluvné strany sa dohodli že zamestnávateľ môže určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov, najviac v rozsahu 2 týždňov. Uvedené sa môže týkať aj skupiny zamestnancov / napr. oddelenia alebo úseku/.

V. Sociálna oblasť

Článok 16

1. Mzdové podmienky zamestnanca sú predmetom úpravy pracovnej zmluvy, v spojitosti s úpravou podľa mzdového predpisu zamestnávateľa a príslušných právnych predpisov. Tento mzdový predpis tvorí súčasť Kolektívnej Zmluvy.
2. S poukazom na skutočnosť, že úprava miezd zdravotníckych pracovníkov je predmetom 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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, sa zamestnávateľ zaväzuje prerokovať navýšenie základnej zložky mzdy ostatných zamestnancov – teda tých ktorí nespádajú do kategórie zdravotníckych pracovníkov¹ - vždy najneskôr do 3. mesiaca v kalendárnom roku s účinnosťou od II. Q príslušného kalendárneho roka.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri aplikácii 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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, nemôže dôjsť k zhoršeniu právneho postavenia zamestnanca - špecificky zníženia základnej zložky mzdy zamestnanca, v porovnaní so stavom k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov).
5. Zamestnávateľ je povinný informovať odborovú organizáciu o tom, či a v akom rozsahu zamestnávateľ pristúpi k úhrade koncoročnej odmeny, najneskôr do 31. novembra kalendárneho roka.

Článok 17

Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravujú príslušné právne predpisy, plán tvorby a čerpania sociálneho fondu je súčasťou kolektívnej zmluvy.

Článok 18

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

¹ § 27 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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

2. Uvedené sa analogicky vzťahuje aj na bývalých zamestnancov zamestnávateľa, ktorým vznikol nárok na starobný dôchodok v čase trvania ich pracovného pomeru u zamestnávateľa. Za bývalého zamestnanca sa považuje aj zamestnanec, ktorý je po rozviazaní pracovnej zmluvy v pracovno-právnom vzťahu so zamestnávateľom na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 19

Zamestnancom zamestnávateľ prispieva príspevkom vo výške 3 % z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poisťného na dôchodkové sporenie, s podmienkou podpísania vlastnej zmluvy o doplnkovom dôchodkovom sporení, po kumulatívnom splnení týchto podmienok: trvanie pracovného pomeru minimálne 12 mesiacov, pracovný úväzok 100 % a trvanie pracovnej zmluvy na dobu neurčitú.

VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 20

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia postupuje v zmysle ZP a súvisiacich právnych predpisov.

Článok 21

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.
2. Zamestnanca možno navrhnúť alebo zvoliť za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť len s jeho písomným súhlasom.
3. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok.
4. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
5. Na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sa vzťahujú podmienky činnosti a ochrana podľa § 240 odsekov 1, 2, 5 až 10 Zákonníka práce.

Článok 22

Zamestnávateľ je povinný sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov, najmä kontrolovať

- a) stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane stavu bezpečnosti technických zariadení; na ten účel v intervaloch určených osobitnými predpismi zabezpečovať kontrolu, meranie a hodnotenie faktorov pracovného prostredia, odborné prehliadky a odborné skúšky vyhradených technických zariadení,
- b) či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa,
- c) činnosť zamestnanca na odlúčenom pracovisku a zamestnanca, ktorý pracuje na pracovisku sám,
- d) riadne používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, ochranných zariadení a iných ochranných opatrení.

Zamestnávateľ je povinný odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou.

Článok 23

Zamestnávateľ je povinný bezplatne

- a) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu,
- b) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.

Článok 24

Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP a zásadami bezpečného správania sa na pracovisku.

VII. Osobitné ustanovenie

Článok 25

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

Článok 26

Individuálne nároky :

- a) sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného nadriadeného
- b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 kalendárnych dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 pracovných dní od ich vzniku, resp. podania, ak tomu nebránia iné vážne dôvody,

Kolektívne spory :

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

VIII. Záverečné ustanovenia

Článok 27

1. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení KZ. Na písomný návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodne inak.
2. Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov.
3. Táto KZ po dohode zmluvných strán upravuje ich vzájomné vzťahy od 1. októbra 2024, do 31.03.2025.
V prípade, že nedôjde k uzavretiu KZ na obdobie po uplynutí doby jej účinnosti, zmluvné strany sa dohodli, že mzdový poriadok bude naďalej účinný, najdlhšie však na dobu nasledujúcich 18 kalendárnych mesiacov po dni uplynutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.
4. KZ je vyhotovená v dvoch originálnych vyhotoveniach. Každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že súhlasia s obsahom KZ a preto ju na znak tejto skutočnosti podpisujú.

V Košiciach, _____

Za odborovú organizáciu

RNDr. Martin Jasenčák, PhD., predseda ZO SOZZaSS

V Košiciach, _____

Za zamestnávateľa

MUDr. Tomáš Sieber, MPH, generálny riaditeľ

Mzdový poriadok

VÝCHODOSLOVENSKÝ ONKOLOGICKÝ ÚSTAV a.s.

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

- (1) Odmeňovanie zamestnancov vo VOU je dohodnuté v tomto Mzdovom poriadku, ktorý je súčasťou Kolektívnej zmluvy.
- (2) 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 nestanovuje inak, alebo ak mu je podľa osobitných predpisov namiesto ušlej mzdy poskytnutá mzda,
 - b) na zamestnanca dlhodobo uvoľneného na výkon činnosti k inému zamestnávateľovi.

Minimálne mzdové nároky istých skupín zamestnancov sú vyčíslené v 2 prílohách. V ďalšom sú mzdové nároky upravené právnym poriadkom.

Článok 2 Kvalifikačné predpoklady

- (1) 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.
- (2) Kvalifikačným predpokladom sa rozumie:
 - a) vzdelanie,
 - b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu,
 - c) prax.
- (3) Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania a osobitného predpokladu sa posudzuje podľa osobitných predpisov.
- (4) Za komplexné posúdenie splnenia určených kvalifikačných predpokladov (najmä dosiahnutého vzdelania, doterajšej praxe a schopností zamestnanca vykonávať prácu v plnom rozsahu) a ďalších kvalifikačných požiadaviek zodpovedajú vedúci zamestnanci príslušných úsekov .
- (5) Zdravotnícki pracovníci musia spĺňať kvalifikačné predpoklady a ďalšie predpoklady ustanovené osobitnými predpismi (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, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Článok 3 Mzda

- (1) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom v spojení s týmto mzdovým poriadkom.
- (2) Zamestnancovi patrí najmä:
 - a) základná mzda vo výške dohodnutej pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, stanovená v súlade s týmto mzdovým poriadkom
 - b) príplatok za riadenie
 - c) mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce
 - d) príplatok za zmenu
 - e) ďalšie mzdové zvýhodnenia podľa Zákonníka práce a/alebo mzdového poriadku
- (3) Zamestnancovi možno ďalej priznať pohyblivú zložku mzdy vo výške a za podmienok stanovených v tomto dokumente.

Článok 4
Základná mzda

- (1) Mzdové podmienky zamestnanca sú určené najmä zákonom č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zákonníkom práce a týmto mzdovým poriadkom.
- (2) Výšku základnej mzdy určuje zamestnancovi zamestnávateľ. Pritom sa prihliada najmä na mieru zložitosti výkonu práce, rozsah zodpovednosti zamestnanca, na rozsah využívaných odborných vedomostí, schopností a zručností, odbornú prax a dosahované pracovné výsledky.
- (3) Návrh na výšku mzdy vrátane všetkých jej zložiek vypracuje písomne personalista.

Článok 5
Príplatok za riadenie pracovnej skupiny

- (1) Výška (rozpätie) príplatku za riadenie pracovnej skupiny je ustanovená v rozsahu 10 € – 500 €.
- (2) Príplatok za riadenie zamestnancovi v rámci stanoveného rozpätia určí generálny riaditeľ, resp. priamy nadriadený po udelení súhlasu generálnym riaditeľom.
- (3) 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. Na účely poskytovania tohto príplatku sa pracovnou skupinou rozumie kolektív zložený najmenej z troch zamestnancov a zamestnanca povereného riadením pracovnej skupiny.

Článok 6
Mzdové zvýhodnenie 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 do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu.
- (2) Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia
 - a) chemické faktory,
 - b) karcinogénne a mutagénne faktory,
 - c) biologické faktory,
 - d) prach,
 - e) 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 vo výške 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
- (4) Mzdovú kompenzáciu podľa tohto článku zamestnávateľ poskytuje aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v odseku 2.

U zamestnávateľa ide o kategóriu nižšie uvedených zamestnancov, s výnimkou tých zamestnancov, ktorým patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce podľa odseku 1 v spojitosti s odsekom 3:

- zdravotnícki pracovníci; výška príplatku sú 4 % minimálnej mzdy v eurách za mesiac podľa osobitného predpisu
- ostatní pracovníci; výška príplatku sú 3 % minimálnej mzdy v eurách za mesiac podľa osobitného predpisu

Výška príplatku podľa tohto bodu sa zaokrúhľuje na celé euro nadol, vychádza z výšky minimálnej mzdy pre daný kalendárny rok, a k jej zmene dôjde vždy v párny kalendárny rok /len za predpokladu zvýšenia tohto príplatku/.

Článok 7
Príplatok za zmenu

- (1) Zamestnancovi, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas v dvojzmennej a trojzmennej prevádzke, patrí príplatok za zmenu.
- (2) Výška príplatku za zmenu je 5,00 €.

Článok 8
Mzda za prácu nadčas

- (1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % jeho priemerného zárobku.
- (2) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 35% jeho priemerného zárobku.
- (3) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 alebo 2 nepatrí.
- (4) V prípadoch, keď je mzda zamestnanca dohodnutá v pracovnej zmluve už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, mzda, mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno zamestnancovi nepatria.
- (5) Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Článok 9
Mzda a náhrada mzdy za sviatok

- (1) Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
- (2) 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 nepatrí.
- (3) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná, alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.
- (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 deň, považuje za odpracovaný deň. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.
- (5) Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa predchádzajúceho odseku 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.

Článok 10
Mzda a náhrada mzdy za prácu v sobotu a nedeľu

Za prácu v sobotu a/alebo v nedeľu zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Článok 11
Mzda a náhrada mzdy za nočnú prácu

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 40 % minimálnej mzdy, resp. 50 % minimálnej mzdy u zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu¹.

Článok 12
Pracovná pohotovosť

- (1) Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.

¹ zákon o minimálnej mzde

Pracovná pohotovosť je rozlišovaná ako aktívna a neaktívna:

- a/ čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas a náhrada mzdy sa poskytuje podľa Čl.8, ods.1,
 - b/ čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas a mzda sa poskytuje za každú hodinu v pomernej časti základnej zložky mzdy na všetkých oddeleniach VOÚ
Zamestnávateľ bude poskytovať mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti v rozsahu maximálne 30 hodín neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na jedného zamestnanca/mesiac.
 - c/ čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času, patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu².
- (2) Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k výkonu práce. Takýto výkon práce je práca nadčas.
- (3) Pre účely tohto mzdového poriadku predstavuje aktívna časť pracovnej pohotovosti 1/3 z celkovej pohotovosti na oddelení radiačnej onkológie, oddelení klinickej onkológie, oddeleniach gynekológie a OAIM. Na oddelení ORL tvorí aktívna pohotovosť 50% z celkovej pohotovosti.

Článok 13

Pohyblivá zložka mzdy - Prémie

- (1) Prémie predstavujú pohyblivú zložku mzdy v závislosti od miery splnenia stanovených kritérií (dosiahnutých výsledkov práce jednotlivcov a kolektívov).
- (2) Výšku pohyblivej mzdy schvaľuje generálny riaditeľ na základe písomného návrhu predloženého vedúcim úseku, resp. primárom.
- (3) Objem prostriedkov určených na pohyblivú časť mzdy pre jednotlivé Oddelenia vyčlenený zamestnávateľom, sa zamestnávateľ zaväzuje prerokovať s Odborovou organizáciou vždy najneskôr do 3. mesiaca v kalendárnom roku s účinnosťou od II. Q príslušného kalendárneho roka.
Objem a výšku prémie možno prehodnotiť v závislosti od plnení uvedených v odseku (1) v polročných intervaloch, a to k 01.02. a k 01.08. príslušného kalendárneho roka.

Článok 14

Mimoriadna odmena

- (1) Za splnenie pracovných úloh, ktoré sa vyskytli mimoriadne a jednorázovo, splnenie ktorých si vyžiadalo osobitné pracovné úsilie a ktoré nie sú zahrnuté medzi prémieové ukazovatele, je možné priznať mimoriadnu odmenu.
- (2) Výplata mimoriadnej odmeny sa realizuje až po vyhodnotení stanovených úloh.
- (3) Návrh na odmenu zamestnanca predkladá vedúci zamestnanec s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny.
- (4) Odmenu schvaľuje generálny riaditeľ, súčet odmien ročne môže byť maximálne trojnásobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca.

Článok 15

Odmeny pri významných a pracovných výročiach

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 55 rokov veku u ženy, resp. 60 rokov veku u muža, jednorazovú odmenu vo výške minimálnej mzdy ustanovenej právnym predpisom.
Táto odmena je splatná v mesiaci nasledujúcom po mesiaci kalendárneho roka, v ktorom zamestnanec dosiahol vek oprávňujúci na túto odmenu.
Nárok podľa tohto bodu vznikne za predpokladu, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa aspoň 24 kalendárnych mesiacov pred mesiacom, v ktorom mu vznikne nárok na túto jednorazovú odmenu.
- (2) Ako ocenenie dlhoročnej práce pre VOÚ zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazovú odmenu za nepretržité trvanie pracovného pomeru v organizácii, podľa týchto parametrov:

▪ 5 rokov	...	33 €
▪ 10 rokov	...	50 €
▪ 15 rokov	...	67 €
▪ 20 rokov	...	84 €
▪ 25 rokov	...	100 €

² zákon o minimálnej mzde

▪ 30 rokov	...	117 €
▪ 35 rokov	...	133 €
▪ 40 rokov	...	141 €
▪ 45 rokov	...	150 €
▪ 50 rokov	...	200 €
▪ 55 rokov	...	220 €

Článok 16 Splatnosť a výplata mzdy

- (1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v peniazoch, spravidla bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca.
- (2) Zamestnávateľ vypláca mzdu vo výplatnom termíne najneskôr do 25. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca (vrátane).
- (3) Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch vyplatiť preddavok na mzdu. Vypлатenie preddavku na mzdu schvaľuje riaditeľ pre ekonomiku a prevádzku.
- (4) Zamestnávateľ mzdu vypláca na účet zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na účet najneskôr v deň určený na výplatu mzdy.
- (5) Pri vyúčtovaní mzdy zamestnávateľ vydá 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. Písomným dokladom je aj doklad zaslaný elektronickými prostriedkami.
- (6) Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v riadnom výplatnom termíne podľa odseku 2.

Článok 17 Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca.
- (2) 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 nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce najmenej v sume jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce najmenej 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 18 Záverečné ustanovenia

- (1) Generálny riaditeľ môže výnimočne a v odôvodnených prípadoch rozhodovať o udeľovaní výnimiek pri aplikácii tohto mzdového poriadku.
- (2) Mzdový poriadok bol prerokovaný so zástupcami odborov a v plnom rozsahu nahrádza mzdový poriadok účinný ku dňu predchádzajúcemu jeho schválenie. Mzdový poriadok je neoddeliteľnou súčasťou Kolektívnej zmluvy.

príloha č.1 - minimálne mzdové nároky nezdravotníckych zamestnancov

1	750,00 €	údržbár, záhradník
2	750,00 €	informátor - vrátnik
3	750,00 €	podateľňa
4	750,00 €	pokladňa, príjem pacientov
5	750,00 €	archív, kartotéka
6	750,00 €	sekretárka
7	750,00 €	referent informačných technológií
8	750,00 €	referent pre styk so ZP
9	750,00 €	referent klinických štúdií
10	750,00 €	personalistka
11	750,00 €	mzdový účtovník
12	750,00 €	finančná účtareň
13	750,00 €	obchodný referent, referent pre verejné obstarávanie
14	750,00 €	referent operatívnej evidencie
15	750,00 €	referent plánu, rozpočtu a financovania
16	750,00 €	pomocnica (upratovačka)

príloha č. 2

minimálna základná zložka mzdy skupiny zdravotníckych pracovníkov

minimálna základná zložka mzdy v tabuľke uvedených zamestnancov je tvorená ako súčet **základnej zložky** mzdy stanovenej zák. č. 578/2004 Z.z. a príplatku uvedeného v tabuľke

počet rokov praxe	sestra, rádiologický technik , fyzioterapeut, farmaceutický laborant, asistent výživy, zdravotnícky laborant
od 3	7,00
od 6	15,00
od 9	22,00
od 12	30,00
od 15	40,00
od 18	50,00
od 21	60,00
od 24	70,00
od 27	80,00
od 30	90,00
od 33	105,00
od 36	120,00
od 39	135,00
od 42	150,00
od 45	165,00

Plán tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2024

Tvorba sociálneho fondu:

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v súlade so zákonom 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 (ďalej aj „zákon“).

Tvorba fondu

§3

(1) Fond sa tvorí ako úhrn

- a) povinného prídelu vo výške 0,6% až 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona,
- b) ďalšieho prídelu vo výške

1. dohodnutej v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise, ak u zamestnávateľa nemôže pôsobiť odborový orgán podľa osobitného predpisu, 2) najviac vo výške 0,5% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1, alebo

2. sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7 ods. 5, najviac však vo výške 0,5% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona,

- c) ďalších zdrojov fondu podľa § 4 ods. 2 a 3 zákona

§5

(1) Povinný prídela podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ďalší prídela podľa § 3 ods. 1 písm. b) zákona do fondu u zamestnávateľa, ktorého predmet činnosti je zameraný na dosiahnutie zisku, je súčasťou výdavkov (nákladov).

Zostatok k 31.12 2023	6.590,76 €
Povinný prídela - 1,5 % *	161.896,00 €

Tvorba celkom	168.486,76 €

Čerpanie sociálneho fondu:

1.	Príspevok na stravovanie	25.000,00 €
2.	Sociálna výpomoc nenávratná	4.000,00 €
	z toho: pri úmrtí zamestnanca VOÚ	500,00 €
	pri dlhodobej PN	3.500,00 €
3.	Regenerácia pracovnej sily	130.500,00 €
4.	Výdavky na dopravu do zamestnania (pri čistej mzde menej ako 850 €)	3.000,00 €
5.	Pracovné výročia	5.300,00 €
6.	Bezplatné darcovstvo krvi	500,00 €
7.	Príspevok na kolektívne vyjednanie	186,76 €

Celkom čerpanie: **168.486,76 €**
*predpoklad

V Košiciach

Za odborovú organizáciu :
RNDr. Martin Jasenčák, PhD.

Za zamestnávateľa :
MUDr. Tomáš Sieber, MPH