

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

(Úplné znenie)

pre zamestnancov Detskej fakultnej nemocnice s poliklinikou Banská Bystrica

December 2024

OBSAH

Časť I Všeobecné ustanovenia	5
Článok 1 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy	5
Článok 2 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ	5
Článok 3 Plnenie záväzkov zmluvnými stranami	6
Časť II Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	6
Článok 4 Postavenie odborovej organizácie	6
Článok 5 Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie	6
Článok 6 Ochrana odborových funkcionárov	7
Článok 7 – 9 Spolupráca medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	7
Časť III Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	8
Článok 10 Všeobecné ustanovenia o formách spoluúčasti	8
Článok 11 Spolurozhodovanie	8
Článok 12 Prerokovanie	9
Článok 13 Právo na informácie	10
Článok 14 Kontrolná činnosť	10
Článok 15 Kolektívne vyjednávanie	11
Časť IV Zamestnanosť a pracovné podmienky	12
Článok 16 Informovanosť zamestnanca pri nástupe do zamestnania	12
Článok 17 Výberové konanie na miesto vedúceho zamestnanca	12
Článok 18 Informácie o voľných pracovných miestach	13
Článok 19 Personálne normatívy	13
Článok 20 Pracovný pomer	13
Článok 21 Pracovný čas, nadčas, a pracovná pohotovosť	14
Článok 22 Pracovné voľno s náhradou mzdy	15
Článok 23 Pracovné voľno bez náhrady mzdy	17
Článok 24 Dovolenka	18
Článok 25 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	19
Článok 26 Hromadné prepúšťanie	19
Článok 27 Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa	19
Článok 28 Výpovedná doba pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa	20
Článok 29 Odstupné	20
Článok 30 Odchodné	22
Článok 31 Pracovný poriadok	22
Článok 32 Zákaz diskriminácie	22
Časť V Odmeňovanie zamestnancov	22
Článok 33 Všeobecné ustanovenia o mzdových podmienkach	22
Článok 34 Stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta	24
Článok 35 Kvalifikačné predpoklady	24
Článok 36 Mzda	25
Článok 37 Základná mzda	26
Článok 38 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	26
Článok 39 Mzdová kompenzácia za zmenu	27
Článok 40 Mzda za prácu nadčas	27

Článok 41 Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok	28
Článok 42 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	28
Článok 43 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo nedeľu	29
Článok 44 Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	29
Článok 45 Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska	29
Článok 46 Mzda za flexibilitu	30
Článok 47 Odmeny	30
Článok 48 Mimoriadna odmena	30
Článok 48a Náborový príspevok	31
Článok 49 Odmena za publikovanie	31
Článok 50 Odmena pri životných a pracovných výročiach	31
Článok 51 Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely	32
Článok 52 Splatnosť a výplata mzdy	33
Článok 53 Spoločné ustanovenia k mzdovým podmienkam	33
Časť VI Vzdelávanie zamestnancov	33
Článok 54 Prehľbovanie kvalifikácie	34
Článok 55 Účasť zamestnancov na vzdelávaní	34
Článok 56 Rekvalifikácia	35
Časť VII Sociálna oblasť	35
Článok 57 Sociálny fond	35
Článok 58 Stravovanie zamestnancov	36
Článok 59 Pitný režim	37
Článok 60 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca	37
Článok 61 Doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov	37
Článok 62 Rekreácia zamestnancov a starostlivosť o zamestnancov	38
Časť VIII Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	39
Článok 63 Povinnosti zamestnávateľa	39
Článok 64 Lekárske prehliadky	39
Článok 65 Komisia BOZP	39
Článok 66 Dodržiavanie pravidiel BOZP	40
Článok 67 Kontrola dodržiavania právnych predpisov a ostatných predpisov BOZP	40
Článok 68 Pracovné úrazy	40
Článok 69 Náhrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania	41
Článok 70 Rekondičný pobyt	41
Časť IX Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	42
Článok 71 Informovanie a poradenstvo pre zamestnancov	42
Článok 72 Individuálne spory	42
Článok 73 Kolektívne spory	42
Časť X Prechodné a záverečné ustanovenia	43
Článok 74 Dodatky ku kolektívnej zmluve	43
Článok 75 Plnenie kolektívnej zmluvy	43
Článok 76 Záverečné ustanovenia	43

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania

zmluvné strany

Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Detskej fakultnej nemocnici s poliklinikou Banská Bystrica

Sídlo: Nám. L. Svobodu 4, Banská Bystrica

IČO: 00683949341

Potvrdená právna subjektivita Slovenským odborovým zväzom zdravotníctva a sociálnych služieb č. 297/2005-L zo dňa 17.8.2005

Zastúpená: MUDr. Miroslav Kokavec, predseda

(ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

Detská fakultná nemocnica s poliklinikou Banská Bystrica

Sídlo: Nám. L. Svobodu 4, 974 09 Banská Bystrica

IČO: 37 957 937

DIČ: 2021928150

Zriadená zriaďovacou listinou Ministerstva zdravotníctva SR č. 14192-6/2004-OPP zo dňa 24.11.2004

Zastúpená: Ing. Juraj Gallo, riaditeľ – štatutárny orgán

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I. **Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je uzavretá podľa zákona č. 311/2001 Z.z., Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj len „ZP“) a zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zák. č. 2/1991 Zb.“). Táto zmluva bližšie upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami ako aj individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, a to v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj len „ZP“), zákonom č. 578/2004 Z. z., o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákonom č. 552/2003 Z.z., o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Odborová organizácia uzatvára so zamestnávateľom túto kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, **výhodnejšie** ako ZP a iný pracovnoprávny predpis, ak to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazujú alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.
3. Nároky, ktoré vzniknú z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
4. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.
5. Zákon č. 552/2003 Z.z., o výkone práce vo verejnom záujme, sa vzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, a to z dôvodu, že zamestnávateľ je právnická osoba založená štátnym orgánom, pričom majetková účasť štátu je viac ako 67 %. Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak zák. č. 552/2003 Z.z., alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby, podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb., o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej aj len „SOZZa SS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 24.11.2004 vydanou Ministerstvom zdravotníctva SR č. 14192-6/2004-OPP. Oprávnenie riaditeľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Článok 3

Plnenie záväzkov zmluvnými stranami

1. Táto kolektívna zmluva **sa vzťahuje** na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
2. Pracovné podmienky dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania (s výnimkou úpravy pracovného času, odpočinku, dovolenky, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochrany materstva, rodičov a mladistvých a podmienok stravovania) sa nevzťahujú na zamestnancov, ktorý vykonávajú funkciu štatutárneho orgánu.
3. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 4

Postavenie odborovej organizácie

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov, ktorý kolektívne vyjednáva v súlade s platnými právnymi predpismi. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 5

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri Detskej fakultnej nemocnici s poliklinikou Banská Bystrica spolu s kontaktnými údajmi.
5. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ak podmienky prevádzky zamestnávateľa neumožňujú čerpania pracovného voľna podľa prvej vety, zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy najmenej vo výške priemerného zárobku zamestnanca, alebo na základe predchádzajúcej dohody peňažnú náhradu v tejto sume zašle na účet odborovej organizácie.

Článok 6

Ochrana odborových funkcionárov

1. Zamestnávateľ nebude znevýhodňovať ani inak postihovať **zástupcov zamestnancov** za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení, v súlade s § 240 ods. 8 ZP.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak odborová organizácia odmietla udeliť súhlas k výpovedi alebo okamžitému skončeniu pracovného pomeru, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Článok 7 – 9

Spolupráca medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 7

1. Zástupcovia oboch zmluvných strán sa budú podľa potreby stretávať s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch zmluvných strán.
2. Členovia Výboru základnej odborovej organizácie 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 funkcie.

Článok 8

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze, pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 9

1. Zamestnávateľ vykoná zrážku zo mzdy alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu, ktorá presahuje rámec zrážok uvedených v § 131 ods. 1 a 2 ZP, na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy zamestnanca, na základe ktorej zrazí zamestnancom určenú sumu na ním určený účet. Zamestnávateľ a zamestnanec uzatvoria dohodu o zrážkach zo mzdy podľa § 131 ods.3 ZP a zákona č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov na spracúvanie osobných údajov .

2. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 10

Všeobecne ustanovenie o formách spoluúčasti

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú najmä **spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednanie.**
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia 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.
3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 11

Spolurozhodovanie

1. 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 odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá 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 dovoleniek a hromadné čerpanie dovoleniek (§ 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. 8, 9 ZP),
- q) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (z. 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).

Článok 12

Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa **prerokovaním** rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. V zmysle § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ **vopred prerokuje** s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej **prerokuje** s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - g) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - i) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
 - j) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - k) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),

- l) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- m) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- n) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- o) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 13

Právo na informácie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas, zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii jedenkrát polročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.
4. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
 - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - f) voľné pracovné miesta pre dočasných zamestnancov pridelených agentúrou dočasného zamestnávania (§ 58 ZP),
 - g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - i) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
 - j) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
 - k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z., o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 14

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa **kontrolnou činnosťou** rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z vyššej kolektívnej zmluvy a z tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom čase. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z tejto kolektívnej zmluvy,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 15

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie jednak rokovanie medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom a tiež samotné uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 20 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor odborovej organizácie, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy môžu na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
5. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť IV.
Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 16

Informovanosť zamestnanca pri nástupe do zamestnania

Zamestnávateľ je povinný **pred uzatvorením pracovnej zmluvy** oboznámiť zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. **Pri nástupe do zamestnania** je zamestnávateľ povinný 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, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 17

Výberové konanie na miesto vedúceho zamestnanca

1. Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu a miesto ďalšieho vedúceho zamestnanca, u ktorého to určí pracovný poriadok, obsadzuje na základe výberového konania podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zamestnávateľ, ktorý vyhlásil výberové konania, zriadi **výberovú komisiu** a vymenuje jej členov.
2. Výberová komisia **na pracovné miesto prednostu kliniky** má **sedem (7) členov**, počet členov komisie zastupujúcej organizáciu a počet členov zastupujúcej vysokú školu je rovnaký (traja). Najmenej jedného člena zastupujúceho organizáciu určia zástupcovia zamestnancov organizácie a najmenej jedného člena zastupujúceho vysokú školu určia zástupcovia zamestnancov vysokej školy. Členov výberovej komisie zastupujúcej vysokú školu vymenuje organizácia na základe návrhu dekana vysokej školy. Siedmy člen komisie sa vyberie z odborníkov v príslušnom medicínskom odbore (napríklad hlavný odborník Ministerstva zdravotníctva SR v príslušnom medicínskom odbore, alebo ním určený krajský odborník, prípadne predseda alebo člen výboru príslušnej odbornej spoločnosti), pričom troch nominantov na 7. (siedmeho) člena komisie navrhne organizácia a troch nominantov na 7. (siedmeho) člena komisie navrhne vysoká škola. Ak sa štatutárny orgán organizácie a dekan vysokej školy nedohodnú, siedmy člen komisie sa vyberie z navrhnutých nominantov losovaním. Celkový počet členov výberovej komisie je nepárny. Výberová komisia je uznášania schopná ak sú prítomní všetci jej členovia.
3. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce dohodli, že na výkon práce prednostu kliniky je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú viac ako dva krát v rámci dvoch rokov alebo ho dohodnúť na dobu dlhšiu ako dva roky. Na pracovné miesto prednostu kliniky bude zamestnávateľ uskutočňovať výberové konania opakovane, spravidla v intervale 5 rokov. V prípade ak pracovný pomer prednostu kliniky dohodnutý na dobu určitú skončí uplynutím času, odvolaním z funkcie alebo vzdaním sa funkcie je zamestnávateľ povinný bezprostredne pred skončením tohto pracovného pomeru, ak o to prednosta kliniky písomne požiada, uzatvoriť s týmto prednostom kliniky dohodu o zmene pracovných podmienok, na základe ktorej zmení:
 - a) pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú na „dobu neurčitú“;
 - b) druh práce na „lekár“, resp. „lekár špecialista“ a

- c) zamestnanca zaradí na oddelenie, na ktorom vykonával prácu pred vymenovaním do funkcie prednostu kliniky.
4. Výberová komisia **na pracovné miesto vedúcej sestry má najmenej troch (3) členov**, z ktorých najmenej jedného člena určí odborová organizácia. Celkový počet členov výberovej komisie je nepárny. Výberová komisia je uznášania schopná ak sú prítomní všetci jej členovia.
5. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce dohodli, že na výkon práce vedúcej sestry je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú viac ako dva krát v rámci dvoch rokov alebo ho dohodnúť na dobu dlhšiu ako dva roky. Na pracovné miesto vedúcej sestry bude zamestnávateľ uskutočňovať výberové konania opakovane, spravidla v intervale 5 rokov. V prípade ak pracovný pomer vedúcej sestry dohodnutý na dobu určitú skončí uplynutím času, odvolaním z funkcie alebo vzdaním sa funkcie je zamestnávateľ povinný bezprostredne pred skončením tohto pracovného pomeru, ak o to vedúca sestra písomne požiada, uzatvoriť s touto vedúcou sestrou dohodu o zmene pracovných podmienok, na základe ktorej zmení:
- a) pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú na „dobu neurčitú“;
 - b) druh práce na „sestra“, „sestra špecialistka“, resp. „manažérka dennej zmeny“
a
 - c) zamestnanca zaradí na oddelenie, na ktorom vykonával prácu pred vymenovaním do funkcie vedúcej sestry.
6. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce dohodli, že **na výkon práce lekára v rámci Rezidentského programu Ministerstva zdravotníctva SR** je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú viac ako dva krát v rámci dvoch rokov alebo ho dohodnúť na dobu dlhšiu ako dva roky.

Článok 18

Informácie o voľných pracovných miestach

1. Zamestnávateľ bude vhodným spôsobom informovať zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú, dočasných zamestnancov pridelených agentúrou dočasného zamestnávania a zástupcov zamestnancov, o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.
2. Zamestnávateľ na základe žiadosti predloží odborovej organizácii raz štvrťročne informáciu o dohodnutých nových pracovných zmluvách.

Článok 19

Personálne normatívy

Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre zamestnancov dodržiavaním Výnosu Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 10. septembra 2008 č. 09812/2008-OL, o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálne-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení v znení neskorších zmien a doplnkov. pomeroch.

Článok 20

Pracovný pomer

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. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na **2 roky**. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až c) **ZP a z dôvodu vykonávania prác zamestnanca – rezidenta v rámci rezidentského štúdia v príslušnom špecializačnom odbore, t.j. štúdia financovaného zo štátneho rozpočtu.**

Článok 21

Pracovný čas, práca nadčas a pracovná pohotovosť

1. Pracovný čas zamestnanca je v **jednozmennej prevádzke 37 a ½ hodiny týždenne**. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v **dvojjzmennej prevádzke** má pracovný čas **36 ¼ hodiny týždenne**, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v **trojjzmennej prevádzke** alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas **35 hodín týždenne** a zamestnanec, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni, je **33 a ½ hodiny týždenne**.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Rozvrh pracovných zmien zamestnávateľ oznámi zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou na jeden týždeň.
3. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas takéhoto zamestnanca nesmie presiahnuť 56 hodín. Zamestnanec má právo odvolať súhlas; odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho písomného oznámenia zamestnávateľovi. Zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne v priemere.
4. Zamestnancom možno **nerovnomerne** rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce len po dohode s odborovou organizáciou, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác. Zamestnávateľ raz polročne

prehodnotí so zástupcami ZOO SOZZaSS pri DFNSP BB nevyhnutnosť jednozmennej nerovnomernej prevádzky.

5. Po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom v pracovnom poriadku.
6. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnankýň a zamestnancov starajúcich sa o deti do 15 rokov alebo inú odkázanú osobu.
7. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
8. Po dohode s odborovou organizáciou môže zamestnávateľ zaviesť konto pracovného času v zmysle § 87a ZP, ako spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná a nemožno ju nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
9. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas v rozsahu **najviac 400 hodín**. Práca nadčas **nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne** v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich (§ 97 ods. 6 ZP). Zamestnancovi, ktorý vykonáva **zdravotnícke povolanie** podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas; práca nadčas je prípustná len **po dohode s týmto zamestnancom**.
10. **Pracovnú pohotovosť** môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu **osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku**. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom (§ 96 ods.7 ZP).

Článok 22

Pracovné voľno s náhradou mzdy

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s **náhradou mzdy** v sume jeho priemerného zárobku na účasť na vzdelávaní, rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach, na darovaní krvi a aferéze, darovaní ďalších biologických materiálov (§ 138 ZP).
2. Pri zvyšovaní kvalifikácie je povinný zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie (§140 ods. 2 ZP, vyhláška č. 74/2019 Z.z.).
3. Pracovné voľno podľa odseku 2 poskytne zamestnávateľ najmenej:
 - a. v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
 - b. dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,

- c. päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky a maturitnej skúšky,
- d. 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
- e. desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

- 4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno **osem (8) dní** v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- 5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku najmä z týchto dôvodov a najmenej v tomto rozsahu (§ 141 ods.2 ZP):

a. **vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení**

- 1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- 2. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b. **narodenie dieťaťa zamestnancovi**; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,

c. **sprevádzanie**

- 1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- 2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

d. **úmrtie rodinného príslušníka**

- 1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- 2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- 3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

e. **znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec ťažko zdravotne postihnutý;**

- pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
- f. **presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie**; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni **iba ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa**
 - g. **na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru** sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP; pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.
 - h. ak nemožno **tehotnú ženu, dojčiacu matku do konca 12. mesiaca veku dojčeného dieťaťa a matku do konca 9. mesiaca po pôrode** preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.
 - i. **svadba**; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe
6. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
7. Zamestnávateľ poskytne, podľa § 240 ods. 2 a § 136 ods. 1 ZP, zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy:
- a. **na výkon funkcie v odborovom orgáne** v rozsahu 7 hodín mesačne;
 - b. na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní; tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 7 odsek a) tohto článku.
- Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý mu bolo poskytnuté.

Článok 23

Pracovné voľno bez náhrady mzdy

1. Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak **vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca** nebolo možné vykonať mimo pracovného času po vyčerpaní zákonom stanovených siedmich dní (§141 ods.2 písm. a) bod 1. ZP).
2. Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na jeden deň na **účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca** (§141 ods. 2 písm. e) ZP).
3. **Presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie**; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni (§141 ods. 2 písm. h) ZP).
4. **Vyhľadanie nového miesta** pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

5. Na žiadosť zamestnanca v súvislosti so starostlivosťou o dieťa do 15 rokov poskytne zamestnávateľ jedenkrát mesačne pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa (zmeny).
6. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných záležitostí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.

Článok 24

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke **jedného týždňa**.
Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky považuje zamestnanec, ktorý
 - a) trvale pracuje v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy a syndrómom získanej imunitnej nedostatočnosti (HIV/AIDS),
 - b) je pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavený priamemu nebezpečenstvu nákazy,
 - c) je pri práci vo významnej miere vystavený nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,
 - d) pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,
 - e) pracuje nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,
 - f) vykonáva mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých je vystavený pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie zamestnanca,
 - g) pracuje s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity.Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
3. Dodatková dovolenka v zmysle § 106 ZP patrí zamestnancom na pracovisku: Klinika pediatickej onkológie a hematológie SZU.
4. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
5. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca,

zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

6. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 25

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
2. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru. Zamestnancovi v takomto prípade patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 30 ods. 3 tejto KZ.
3. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
4. 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 (§ 31 ods. 8 ZP).

Článok 26

Hromadné prepúšťanie

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania a bude dôsledne postupovať podľa ustanovenia § 73 ZP.

Článok 27

Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to

zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa § 240 ods. 9 ZP, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru alebo prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce.
3. Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z tzv. organizačných dôvodov, podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (nadbytočnosť zamestnanca), prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer:
 - a) s oboma zamestnancami – manželmi súčasne,
 - b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
 - c) so zamestnancom, ktorý je výlučným žiteľom rodiny,

Článok 28

Výpovedná doba pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

1. Výpovedná doba zamestnanca, **ktorému je daná výpoveď** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je:
 - a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
2. Výpovedná doba zamestnanca, **ktorému je daná výpoveď** z iných dôvodov ako podľa ods. 1 tohto článku, je **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
3. Ak výpoveď dáva zamestnanec, je výpovedná doba **jeden mesiac**. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, je výpovedná doba **dva mesiace**.
4. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve, dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Článok 29

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť

- vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
- a) jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
- a) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) **šestnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej **desaťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

6. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 30

Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej 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.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. ZP.

Článok 31

Pracovný poriadok

1. Za účelom bližšieho konkretizovania jednotlivých ustanovení Zákonníka práce na osobitné podmienky zamestnávateľa, zamestnávateľ vydá po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie pracovný poriadok; pracovný poriadok vydaný bez predchádzajúceho súhlasu odborovej organizácie je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu platného pracovného poriadku.
2. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých zamestnancov. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 32

Zákaz diskriminácie

Zmluvné strany sa 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 odborovom zväze.

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 33

Všeobecné ustanovenia o mzdových podmienkach

1. Mzdové podmienky, dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve podľa Zákonníka práce, sa vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, s výnimkou štatutárneho orgánu alebo členov štatutárneho orgánu, s ktorými mzdové podmienky dohodne individuálne v pracovnej zmluve minister zdravotníctva SR. Zamestnávateľ uplatní mzdové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia a garantuje rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

2. Zamestnancovi pri odpracovaní ustanoveného týždenného pracovného času patrí **základná zložka mzdy** najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku určeného pre príslušný stupeň náročnosti práce podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, výkon ktorej od neho zamestnávateľ požaduje v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.
3. Zdravotníckemu pracovníkovi pracujúcemu v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas v zariadení ústavnej starostlivosti, ktorý získal odbornú spôsobilosť na výkon:
 - a) odborných pracovných činností a vykonáva odborné pracovné činnosti v rozsahu získaného vzdelania;
 - b) certifikovaných pracovných činností v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti a vykonáva certifikované pracovné činnosti v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti
 - c) špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore a vykonáva špecializované pracovné činnosti v príslušnom špecializačnom odbore;

patrí **základná zložka mzdy najmenej vo výške** určenej v § 80a-80aw zák. 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 pre príslušný stupeň náročnosti práce podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, výkon ktorej od neho zamestnávateľ požaduje v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Ak má zamestnanec dohodnutý pracovný pomer na **kratší pracovný čas**, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, základná zložka mzdy podľa § 80a-80aw zodpovedá dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Základná zložka mzdy zdravotníckeho pracovníka nezahŕňa príplatky, iné nárokovateľné zložky mzdy, mzdu za prácu nadčas a mzdu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa osobitného predpisu. Základná zložka mzdy zdravotníckeho pracovníka sa dojednáva ako mesačná mzda a upravuje sa podľa údajov zverejnených Štatistickým úradom SR každoročne, vždy k 1. januáru kalendárneho roka. Takáto základná zložka mzdy patrí zamestnancovi počas platnosti a účinnosti § 80a-80aw zák. č. 578/2004 Z. z., o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zmeniť takto určenú základnú zložku mzdy môže zamestnávateľ len v súlade s platnými právnymi predpismi. Na takto určenú základnú zložku mzdy má nárok každý zamestnanec (zdravotnícky pracovník) vrátane zamestnancov, ktorých mzda bola s nimi dohodnutá v pracovnej zmluve uzavretej pred uzavretím tohto dodatku. Takýto zamestnanci budú na zmenu dohodnutých podmienok odmeňovania preukázateľným spôsobom upozornení a v prípade, že ich pracovná zmluva v časti „**Mzdové podmienky**“ nebude v súlade s ust. § 80a-80aw zák. č. 578/2004 Z. z., je zamestnávateľ povinný uzavrieť s dotknutým zamestnancom dohodu o zmene pracovnej zmluvy, ktorou pracovnú zmluvu uvedie do súladu s ust. § 80a-80aw zák. č. 578/2004 Z. z. Minimálna výška základnej mzdy zamestnancov je v Prílohe č. 1 kolektívnej zmluvy dohodnutá výhodnejšie nad rámec minimálnych nárokov, upravených všeobecne záväznými právnymi predpismi.

4. Zmluvné strany budú rokovať s cieľom posúdenia možnosti, aby základná zložka mzdy zdravotníckych pracovníkov, ktorých minimálnu výšku upravujú príslušné ustanovenia zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti,

zdravotníckych pracovníkoch a stavovských organizáciách v zdravotníctve v znení neskorších predpisov, bola najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku príslušného stupňa podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce.

5. Na základe dohody zmluvných strán základná zložka mzdy nezdravotníckych zamestnancov je najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku príslušného stupňa podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce.
6. Minimálnu výšku základnej zložky mzdy zdravotníckych zamestnancov upravujú príslušné ustanovenia zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch a stavovských organizáciách v zdravotníctve v znení neskorších predpisov. Na základe dohody zmluvných strán minimálna výška základnej zložky mzdy sanitárov do konca platnosti a účinnosti tejto kolektívnej zmluvy je najmenej 0,7 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.
7. Základnú zložku mzdy zdravotníckeho ale aj nezdravotníckeho zamestnanca podľa ods. 3 tohto článku zamestnávateľ uvedie do ich pracovných zmlúv v časti „Mzdové podmienky“.

Článok 34

Stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta

1. Pracovné miesto je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy. Ku každému pracovnému miestu, s výnimkou štatutárneho orgánu alebo členov štatutárneho orgánu, sa priradí príslušný stupeň náročnosti práce (ďalej len „stupeň“) v súlade s Prílohou č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností, miera zložitosti, zodpovednosti, psychická záťaž a fyzická záťaž týchto pracovných činností je zohľadnená v stupni náročnosti pre jednotlivé druhy práce.
3. Zamestnanec sa zaraďuje na pracovné miesto na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a po splnení kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Článok 35

Kvalifikačné predpoklady

1. Kvalifikačným predpokladom sa rozumie:
 - a) vzdelanie,
 - b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu.
2. Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania a osobitného predpokladu sa posudzuje podľa platných právnych predpisov. Kvalifikačný predpoklad vzdelania je:
 - a) základné vzdelanie,
 - b) nižšie stredné vzdelanie alebo stredné odborné vzdelanie (ďalej len „stredné vzdelanie“),
 - c) úplné stredné všeobecné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie (ďalej len „úplné stredné vzdelanie“),

- d) vyššie odborné vzdelanie,
 - e) vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa,
 - f) vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa,
 - g) vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa.
3. Osobitný kvalifikačný predpoklad je absolvovanie špecializačných skúšok alebo špecializačných foriem vzdelávania ustanovených právnym predpisom, ktoré sú nevyhnutné na získanie oprávnenia vykonávať určenú pracovnú činnosť.
 4. Kvalifikačné predpoklady uvedené v odsekoch 1. až 3. musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce.
 5. 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 vedúci zamestnanec.
 6. Vedúci zamestnanci musia spĺňať minimálne také kvalifikačné predpoklady, aké sa požadujú na výkon najnáročnejších pracovných činností vykonávaných v ním riadenom organizačnom útvare.
 7. Zdravotníci pracovníci musia spĺňať kvalifikačné predpoklady a ďalšie predpoklady ustanovené osobitnými predpismi (napr. nariadením vlády SR č. 296/2010 Z.z., o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, zák. č. 552/2003 Z.z., o výkone práce vo verejnom záujme, zák. č. 578/2004 Z.z., o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve).

Článok 36

Mzda

1. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi za vykonanú prácu základnú zložku mzdu a ďalšie zložky mzdy, a to:
 - a) základná mzda vo výške dohodnutej pre príslušný stupeň náročnosti práce, do ktorej bol zamestnanec zaradený,
 - b) mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,
 - c) mzdová kompenzácia za zmenu,
 - d) mzda za prácu nadčas,
 - e) mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,
 - f) mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu,
 - g) mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
 - h) mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku,
 - i) náhrada mzdy za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska,
 - j) mzda za flexibilitu,
 - k) odmeny.
2. Za mzdu sa nepovažuje náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 ZP a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so

zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

3. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu (§ 118 ZP).
4. Zamestnanci, ktorí dokončili ďalšie vzdelávanie podľa potrieb zamestnávateľa, sú povinní bezodkladne predložiť zamestnávateľovi platné doklady o tejto skutočnosti. Príslušný vedúci zamestnanec im určí novú pracovnú náplň a následne ich preradí do vyššieho stupňa náročnosti práce.

Článok 37

Základná mzda

1. Výška minimálnej základnej mzdy pre jednotlivé kategórie zamestnancov zamestnávateľa je stanovená v tabuľke, ktorá je prílohou č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Odborná prax je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa. U nezdravotníckych zamestnancov môže zamestnávateľ započítať aj prax, ktorá má iný charakter, ako pracovná činnosť, ktorú zamestnanec vykonáva u zamestnávateľa, a to v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín. Zamestnanec je povinný predložiť doklady potvrdzujúce jeho odbornú prax na dohodnutý druh práce pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Do odbornej praxe zamestnávateľ započíta každé pracovné obdobie, ktoré je možné uznať pre daný druh práce vrátane obdobia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, neplateného voľna, práceneschopnosti alebo iný druh prerušenia. Do odbornej praxe sa nezapočítava obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky mimo pracovného pomeru, obdobie, v ktorom bol zamestnanec evidovaný v evidencii nezamestnaných alebo bol dobrovoľne nezamestnaný, obdobie štúdia vrátane brigády počas štúdia v škole.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v kategórii sestra pracujúcej v trojzmennej (nepretržitej) prevádzke osobné ohodnotenie vo výške 100,00 EUR. Osobné ohodnotenie sa poskytne zamestnancovi za odpracovaný čas. Osobné ohodnotenie neprináleží tomuto zamestnancovi v mesiaci, v ktorom došlo k hrubému porušeniu pracovnej disciplíny.
4. Zamestnávateľ **poskytne** zamestnancovi - sestru, ktorá podľa §3 ods. 2 vyhlášky MZ SR č. 95/2018 Z.z. získala vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v magisterskom študijnom programe v študijnom odbore ošetrovateľstvo, ak vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa v bakalárskom študijnom programe získala v študijnom odbore ošetrovateľstvo a ktorá nadobudla najmenej osemročnú odbornú prax **minimálnu základnú mzdu** vo výške minimálnej základnej mzdy sestry s pokročilou praxou podľa Prílohy č. 1.

Článok 38

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnávateľ pri splnení podmienok ustanovených v § 124 ZP v ods. 1 a 2 poskytne zamestnancovi pri zaradení do 3. a 4. kategórie podľa § 124 ZP ods. 3 za každú hodinu práce mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce.
2. Za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí pri vykonávaní pracovných činností zaradených do 3. a 4. kategórie patrí príslušnému zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Do 3. rizikovej kategórie patria zamestnanci:
 - Kliniky pediatrickej onkológie a hematológie SZU,
 - Ambulancie pediatrickej pneumológie a ftizeológie,
 - lekár na Pracovisku fyziatrie, balneológie a liečebnej rehabilitácie, ktorý pracuje s umelým optickým žiarením (lasery).

Článok 39

Mzdová kompenzácia za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí mzdovú kompenzáciu:

- a) vo výške **15 EUR** zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne a ktorý pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v **trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke**,
- b) vo výške **7,50 EUR** zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne a ktorý pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v **dvojzmennej prevádzke**.

Článok 40

Mzda za prácu nadčas

1. Práca nadčas je každá práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas presahujúca jeho týždenný pracovný čas.
3. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a:
 - a. mzdové zvýhodnenie vo výške **25 % jeho priemerného zárobku**,
 - b. zamestnancovi, ktorý vykonáva **rizikové práce**, mzdové zvýhodnenie vo výške **35 % jeho priemerného zárobku**.
4. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas, a to **najneskôr do uplynutia kalendárneho mesiaca, v ktorom bola práca nadčas vykonaná**. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala.
5. Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas **najneskôr do uplynutia kalendárneho mesiaca, v ktorom bola práca nadčas vykonaná**, patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie podľa odseku 3 tohto článku. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj tieto príplatky.

6. V súlade s ustanovením § 121 ods. 2 ZP môže zamestnávateľ písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo členom štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa odseku 1 tohto článku a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.
7. Zamestnávateľ prijatím dostatočného počtu zamestnancov jednotlivých povolání podľa situácie na trhu práce v maximálne možnej miere eliminuje prácu nadčas. Rozvrh pracovných zmien oznámi zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

Článok 41

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo 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. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda; tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí.
3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 3 druhej vety 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. S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

Článok 42

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Nočná práca je práca vykonávaná medzi 22. hodinou a 6. hodinou t.j. pre účely výpočtu mzdy to predstavuje maximálne 7,5 hodiny nočnej práce za jednu zmenu.

2. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce **mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % základnej hodinovej mzdy** zamestnanca, nie však menej ako **40 % minimálnej mzdy** v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikóvú prácu, **nie menej ako 50 % minimálnej mzdy** v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Článok 43

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo nedeľu

Zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu **mzdové zvýhodnenie vo výške 30 % základnej hodinovej mzdy zamestnanca**, nie však menej ako **100 % minimálnej mzdy** v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu **za prácu v nedeľu** a/alebo **50 % minimálnej mzdy** v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu **za prácu v sobotu**.

Článok 44

Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

1. V odôvodnených prípadoch a na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnávateľ 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 – v takomto prípade sa jedná o **pracovnú pohotovosť**.
2. Čas, počas ktorého sa zamestnanec **zdržiava na pracovisku** a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je **neaktívna časť pracovnej pohotovosti na pracovisku**, ktorá sa považuje za pracovný čas.
3. **Za každú hodinu** neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške **100 % základnej hodinovej mzdy** zamestnanca, nie však menej ako 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom **dohodnú na poskytnutí náhradného voľna** za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

Článok 45

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi alebo sa so zamestnancom 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 **mimo pracoviska** a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť mimo pracoviska.
2. 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 mimo pracoviska, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Za neaktívnu časť pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške:

- **50 % z minimálnej hodinovej mzdy v pracovný deň alebo**
 - **60 % z minimálnej hodinovej mzdy, ak ide o deň pracovného pokoja,**
- pričom výsledná suma sa zaokrúhľuje na jedno desatinné miesto smerom nadol.

3. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

Článok 46

Mzda za flexibilitu

Mzda zamestnanca za flexibilitu patrí zamestnancovi vykonávajúcemu pracovnú pohotovosť na pracovisku v súlade s potrebami zamestnávateľa.

Článok 47

Odmeny

1. Zamestnávateľ pravidelne jedenkrát polročne informuje Výbor odborovej organizácie:
 - a) o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa,
 - b) o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
2. V prípade predpokladaného pozitívneho výsledku hospodárenia za rok zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmeny vo výplatnom termíne za mesiace jún a november minimálne **vo výške 10 % základnej mesačnej mzdy** zamestnanca. Po vzájomnej dohode s Výborom odborovej organizácie možno vyplatiť odmeny všetkým zamestnancom paušálnou čiastkou.
3. V prípade, že zamestnávateľovi hospodárska a finančná situácia umožní, zamestnávateľ zohľadní náročnosť pracovných úloh zamestnancov pracujúcich na lôžkových oddeleniach nemocnice vyplatením mesačnej odmeny nasledovne:
 - a) **kategória sestry, zdravotnícki záchranári:**
 - II. KPAIM - priemerne vo výške 160,00 EUR,
 - II. DK, KDCH, KPOH – priemerne vo výške 60,00 EUR,
 - Urgentný príjem 2. typu pre deti a dorast – priemerne vo výške 30,00 EUR
 - b) **kategória zdravotnícky asistent:**
 - II. KPAIM. II. DK, KDCH, KPOH – priemerne vo výške 60,00 EUR
 - Urgentný príjem 2. typu pre deti a dorast – priemerne vo výške 30,00 EUR

Výška odmeny jednotlivých zamestnancov bude stanovená v závislosti od plnenia kritérií, ktoré budú posúdené vedúcimi sestrami kliník a námestníčkou pre ošetrovateľskú starostlivosť.

Článok 48

Mimoriadna odmena

1. Za splnenie pracovných úloh, ktoré sa vyskytli mimoriadne a jednorázovo, splnenie ktorých si vyžiadalo osobitné pracovné úsilie je možné priznať mimoriadnu odmenu.
2. Poskytnutie mimoriadnej odmeny je viazané na dosiahnutie konkrétnych cieľov a splnenie stanovených úloh konkrétneho projektu.
3. Návrh na odmenu zamestnancov písomne predkladá jeho vedúci zamestnanec s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny.
4. Návrh na odmenu schvaľuje štatutárny orgán - riaditeľ DFNSP Banská Bystrica.

Článok 48a

Náborový príspevok

1. Zamestnávateľ poskytne na základe odsúhlasenia priameho nadriadeného zamestnancovi vykonávajúcemu prácu sestry, praktickej sestry – asistenta a zdravotníckeho záchranára náborový príspevok, ak zamestnanec uzatvorí so zamestnávateľom dohodu so záväzkom zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere po dobu najmenej troch rokov. Zamestnávateľ poskytne:
 - zamestnancovi vykonávajúcemu prácu sestry (okrem sestry na II. KPAIM klinike) náborový príspevok vo výške 3 000,00 EUR,
 - zamestnancovi vykonávajúcemu prácu praktickej sestry – asistenta (okrem praktickej sestry na II. KPAIM klinike) náborový príspevok vo výške 1 000,00 EUR,
 - zamestnancovi vykonávajúcemu prácu sestry na II. KPAIM klinike náborový príspevok vo výške 6 000,00 EUR,
 - zamestnancovi vykonávajúcemu prácu zdravotníckeho záchranára na II. KPAIM klinike náborový príspevok vo výške 6 000,00 EUR
 - zamestnancovi vykonávajúcemu prácu praktickej sestry – asistenta na II. KPAIM klinike náborový príspevok vo výške 2 000,00 EUR
2. Náborový príspevok sa poskytuje zamestnancovi až po uplynutí skúšobnej doby a po odsúhlasení priamym nadriadeným. Ak zamestnanec nezotrvá v pracovnom pomere po dobu troch rokov od nástupu do zamestnania je povinný náborový príspevok vrátiť zamestnávateľovi. O náborový príspevok môže zamestnanec požiadať najneskôr do 1 roka od začatia pracovného pomeru.

Článok 49

Odmena za publikovanie

1. Zdravotnícki zamestnanci majú nárok na odmenu za publikovanie v odborných periodikách a literatúrach.
2. Odmena za publikovanie :
 - v slovenskom periodiku / literatúre je 50,00 €,
 - v českom periodiku / literatúre je 50,00 €,
 - v periodiku / literatúre vydávanom s pôsobnosťou mimo Slovenskej republiky a Českej republiky je 166,00 €.
3. Odmenu za publikovanie prizná štatutárny orgán – riaditeľ na základe návrhu vedúceho zamestnanca. Prílohou tohto návrhu je kópia publikovaného textu.

Článok 50

Odmeny pri životných a pracovných výročiach

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi na návrh príslušného vedúceho zamestnanca odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v maximálnej výške 200 € a to podľa dĺžky odpracovaných rokov v DFNSP Banská Bystrica ku dňu jubilea, minimálne 10 € za každý odpracovaný rok.
2. Pri pracovných výročiach sa poskytuje odmena od 10 rokov výkonu práce a následne za každých ďalších 5 odpracovaných rokov. Za každý odpracovaný rok u zamestnávateľa a predchádzajúceho zamestnávateľa, ktorým bola Fakultná nemocnica s poliklinikou F.D.R. Banská Bystrica sa do odmeny započítava 10,00 €, v maximálnej výške 200 €.

3. Výška odmeny pri životných a pracovných výročiach uvedená v ods. 1. a ods. 2. sa primerane kráti v závislosti od pracovného úväzku zamestnanca ku dňu výročia.
4. Odmenu pri pracovných a životných výročiach navrhuje príslušný vedúci zamestnanec a schvaľuje riaditeľ.
5. Odmena pri životných a pracovných výročiach patrí aj zamestnancom, ktorí sú v čase výročia na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke alebo dlhodobu práceneschopní.

Článok 51

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

1. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3 ZP) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.
2. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak nie je ďalej ustanovené inak.
3. Pri vzniku pracovného pomeru v priebehu kalendárneho štvrťroka je rozhodujúcim obdobím doba od vzniku pracovného pomeru do konca kalendárneho štvrťroka.
4. Ak zamestnanec, resp. vedúci zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, použije sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec, resp. vedúci zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.
5. Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
6. Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálny mzdový nárok (§ 120 odsek 4 Zákonníka práce), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu minimálnemu mzdovému nároku. Obdobne to platí pri používaní pravdepodobného zárobku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 odsek 5 Zákonníka práce, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.
7. Ak sa zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok,

na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrtrok. Zvyšná časť (časti) mzdy sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období. Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrtrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 odsek 3 ZP sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrtrokov. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

Článok 52

Splatnosť a výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v eurách, spravidla bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca.
2. Zamestnávateľ vypláca mzdu v jednom výplatnom termíne, a to najneskôr v posledný deň nasledujúceho mesiaca.
3. Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch vyplatiť zamestnancovi preddavok na mzdu, prípadne vyúčtovanie mzdy, na základe odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca v inom termíne, na ktorom sa s ním dohodne. Vyplatenie preddavku na mzdu a vyúčtovanie mzdy schvaľuje štatutárny orgán - riaditeľ DFNSP Banská Bystrica.
4. Zamestnávateľ je povinný, po vykonaní zrážok podľa § 131 ZP, poukázať alebo jej časť na zamestnancom určený účet v banke, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takomto postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu.
5. Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých pleniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovanie elektronickými prostriedkami. Celkovú cenu práce tvorí mzda vrátane náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť a osobitne v členení preddavok poistného na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné na garančné poistenie, poistné na úrazové poistenie, poistné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda vypočítaná.
6. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Článok 53

Spoločné ustanovenia k mzdovým podmienkam

1. Výška základnej mesačnej mzdy a mzdovej kompenzácie za zmenu sa zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi určí pevnou sumou mesačne pre stanovený plný týždenný pracovný čas.

2. Zamestnancovi s kratším pracovným časom patrí mzda zodpovedajúca tomuto kratšiemu pracovnému času.
3. Ak je zamestnanec preradený do iného stupňa náročnosti práce, patrí mu základná mzda zodpovedajúca novému stupňu náročnosti práce odo dňa účinnosti tohto preradenia, spravidla k prvému dňu mesiaca.
4. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o mzde, náležitostiach s ňou súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca.
5. Zamestnávateľ každoročne v mesiaci február poskytne výboru základnej odborovej organizácie prehľad o počte zamestnancov jednotlivých povolání, o priemernej výške základnej zložky mzdy a o celkovej výške priemernej mzdy zamestnancov jednotlivých povolání za kalendárny rok, v porovnaní s predchádzajúcim rokom.

Časť VI.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 54

Prehľbovanie kvalifikácie

1. Zamestnanec je povinný sústavne si **prehľbovať kvalifikáciu** na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehľbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie.
2. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov formou prehľbovania a zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ najneskôr do 30.6. spracuje a prerokuje s Výborom ZO opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie. Prehľbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda (§§ 153, 154, 155 ZP).
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie tak, aby zodpovedalo požiadavkám určeným v Nariadení vlády SR č. 296/2010 Z.z., o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania.

Článok 55

Účasť zamestnancov na vzdelávaní

1. 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).
2. Účasť na povinnom vzdelávaní, účasť na povinných lekárskech prehliadkach, školeniach, seminároch, pracovných a prevádzkových poradách zvolaných zamestnávateľom mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
3. Zamestnancovi, ktorý pracuje v nepretržitom prevádzkovom režime a podmienky prevádzky zamestnávateľa neumožňujú poskytnutie pracovného voľna na účasť na

vzdelávaní, ak zamestnanec hodnoverne preukáže svoju účasť na podujatí sústavného vzdelávania, patrí zamestnancovi náhrada vo výške jeho priemerného zárobku.

4. 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.

Článok 56 **Rekvalifikácia**

1. V prípade pripravovaných organizačných zmien zamestnávateľ v spolupráci s odborními a príslušným úradom práce bude zabezpečovať rekvalifikáciu zamestnancov za účelom získania odbornosti pre ich ďalšie pracovné uplatnenie.
2. Zamestnávateľ je povinný na svoje náklady rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na nový spôsob práce, ak je to nevyhnutné, najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

Časť VII. **Sociálna oblasť**

Článok 57 **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z., o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom analytickom účte fondu a na osobitnom účte v banke. Zamestnávateľ účtuje tvorbu sociálneho fondu mesačne zo základu na určenie povinného prídeltu podľa § 4 ods.1 zák. č. 152/1994 Z. z., o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov najneskôr v posledný deň v mesiaci za predchádzajúci mesiac. V tomto termíne zároveň vykoná prevod finančných prostriedkov na osobitný účet v banke.
3. Zamestnávateľ a odborová organizácia najneskôr do 31. januára príslušného kalendárneho roku písomne dohodnú čerpanie sociálneho fondu na príslušný rok v súlade s § 7 zák. č. 152/1994 o sociálnom fonde.

Článok 58 **Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.
3. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom **stravovacích poukážok v papierovej podobe** resp. **elektronických stravovacích kariet** alebo prostredníctvom **poskytnutia finančného príspevku podľa §152 ods. 6 Zákonníka práce** na základe výberu zamestnanca. Ustanovenia o stravovacích poukážkach sa primerane použijú aj na finančný príspevok.
4. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152, ods. 3 Zákonníka práce vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem uvedeného príspevku aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu. Výška a výpočet celkového príspevku na stravovanie budú po prerokovaní s odborovou organizáciou zamestnancom oznámené v nariadení riaditeľa.
5. Nárok na počet stravovacích poukážok v papierovej alebo elektronickej podobe vzniká zamestnancovi v pracovných zmenách nasledovne:

Pracovná zmena/pracovná pohotovosť na pracovisku	Počet stravovacích poukážok
24 hodinová	3
12 – 16 hodinová	2
11,5 – 12 hodinová	2
viac ako 4 hod. – 7,5 hodinová	1
7,5 hod. + 3,5 hod. súvislého nadčasu (denné zmeny)	2
viac ako 4 hod. súvislej práce nadčas (v sobotu, v nedeľu, vo sviatok)	1

6. Zamestnanci, ktorí pracujú v kategórii lekár a sú zaradení do rezidentského programu majú nárok na stravné lístky aj počas študijného voľna za predpokladu, že ich výkon odbornej praxe podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy mimo miesta výkonu práce je dlhší ako jeden rok.

Článok 59 **Pitný režim**

Zamestnávateľ zabezpečí pitný režim na pracoviskách nemocnice zabezpečením prístupu dostatočného množstva vhodných nápojov, ktoré majú občerstvujúce a uhradzujúce vlastnosti. Uhradzujúce nápoje slúžia na uhrádzanie tekutín, solí a ďalších látok stratených nadmerným potením.

Článok 60

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z., o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, 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) a
- **od štvrtého dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **60 %** denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Článok 61

Doplňkové dôchodkové poistenie zamestnancov

1. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu, podľa § 58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, bez zbytočného odkladu, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný.
2. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4. kategórie, vo výške 3 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov. Zamestnávateľ môže zmeniť dohodnutú výšku príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve len po prerokovaní s odborními a po dohode so zamestnancom.
4. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom zaradeným do 1. a 2. kategórie zdravotného rizika, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou vo výške 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
5. Zamestnávateľ je povinný prerokovať s príslušným odborovým orgánom odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy.

Článok 62

Rekreácia zamestnancov a starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, **na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu** v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok.

U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávateľských zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Zamestnávateľ má záujem poskytnúť príspevok na rekreáciu zamestnancovi prostredníctvom **rekreačného poukazu**.

2. Oprávnenými výdavkami podľa bodu 1. sú preukázané výdavky zamestnanca na:
 - a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
 - b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
 - c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
 - d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.
3. Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.
4. Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky podľa bodu 2. najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy. Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.
5. V rámci starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ:
 - a) umožní zamestnancom prednostné poskytnutie zdravotnej starostlivosti v ambulanciách,
 - b) v prípade odstraňovania havarijných situácií poskytne zamestnancom občerstvenie.

Časť VIII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 63

Povinnosti zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z., o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006Z.z.“), zákonom č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z.z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

Článok 64

Lekárske prehliadky

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za tým účelom vykonáva preventívnu zdravotnú starostlivosť prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby.
2. Zamestnávateľ prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby vykonáva hodnotenie zdravotných rizík a kategorizáciu prác podľa § 30 až 42 zákona č. 355/2007 Z. z.. Náklady na preventívnu zdravotnú starostlivosť hradí zamestnávateľ.

Článok 65

Komisia BOZP

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zástupcov zamestnancov pre BOZP. Jeden zástupca zamestnancov pre BOZP nesmie zastupovať viac ako 50 zamestnancov.
2. 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.
3. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť vzdelávanie, poskytnúť im pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
4. Zamestnávateľ na svoje náklady zabezpečí, v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z., sústavné preškolenie volených a menovaných zástupcov zamestnancov na nevyhnutné a základné znalosti na výkon ich funkcie, najneskôr do dvoch mesiacov po ich menovaní. Menný zoznam zástupcov zamestnancov a rozsah, ako aj tematika školiacej oblasti oznámi SOZ ZaSS do 14 dní od menovania. Týmto zamestnancom poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy.

5. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako funkcionári odborovej organizácie. V zmysle § 20 zák. č. 124/2006 Z.z. o BOZP je zriadená ako poradný orgán riaditeľa a komisia BOZP zložená zo zástupcov zamestnancov a zástupcov zamestnávateľa.

Článok 66

Dodržiavanie pravidiel BOZP

1. Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Ďalšie práva a povinnosti zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje napríklad zák. č. 124/2006 Z.z., o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnanci sú povinní podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok; okruh zamestnancov zamestnávateľa a iných osôb oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, uvedie zamestnávateľ v Pracovnom poriadku.

Článok 67

Kontrola dodržiavania právnych predpisov a ostatných predpisov BOZP

Odborová organizácia má právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP, v súlade s § 149 ZP; pritom má právo najmä:

- a) kontrolovať stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny vzniku pracovných úrazov a zúčastňovať sa na takomto zisťovaní príčin pracovných úrazov alebo chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a požadovať prerušenie prác v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím;
- d) na informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie nedostatkov,
- e) na prerokovanie náhrady škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania alebo inej nebezpečnej udalosti.

Článok 68

Pracovné úrazy

1. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou, v zmysle platných predpisov (vyhl. MPSVaR SR č. 500/2006 Z.z., ktorou sa ustanovuje vzor záznamu).
2. Ťažké pracovné úrazy, smrteľné a hromadné pracovné úrazy, zamestnávateľ ihneď oznámi aj odborovej organizácii.

Článok 69

Náhrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania

Zamestnávateľ **je povinný**, podľa § 13a zák. č. 552/2003 Z.z., o výkone práce vo verejnom záujme, požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá. Požadovanú náhradu škody určí zamestnávateľ. Ak škodu spôsobil zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom sám alebo spoločne s podriadeným zamestnancom, náhradu škody určí orgán uvedený v § 4 zák. č. 552/2003 Z.z.. Náhradu škody spôsobenej **z nedbanlivosti** môže zamestnávateľ určiť nižšou sumou, ako je skutočná škoda alebo ako je štvornásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Ak skutočná škoda spôsobená z nedbanlivosti je nižšia ako jeden funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok zamestnanca, suma náhrady škody musí byť najmenej jedna tretina skutočnej škody. Ak skutočná škoda spôsobená z nedbanlivosti je vyššia ako štvornásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku zamestnanca, suma náhrady škody musí byť najmenej jeden funkčný plat alebo priemerný mesačný zárobok zamestnanca. Ak zamestnanec uhradil aspoň dve tretiny určenej sumy náhrady škody, môže zamestnávateľ upustiť od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody. To neplatí, ak ide o zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a o zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov, alebo ak bola škoda spôsobená úmyselne alebo pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamnej látky alebo psychotropnej látky.

Článok 70

Rekondičný pobyt

1. Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.
2. Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povoláním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
3. Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
4. Zamestnávateľ vypracuje v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby zoznam zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania, po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
5. Lekár pracovnej zdravotnej služby v spolupráci so zamestnávateľom, po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, vypracuje obsah rekondičného pobytu. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pred jeho nástupom na rekondičný pobyt s obsahom rekondičného pobytu.
6. Zamestnávateľ zabezpečí na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby, a po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.

7. Zamestnávateľ určí deň nástupu, miesto a dĺžku rekondičného pobytu na základe odporúčania lekára pracovnej zdravotnej služby. Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej sedem dní; dĺžka rehabilitácie v súvislosti s prácou je najmenej 80 hodín v priebehu dvoch rokov. Rekondičný pobyt má spravidla nadväzovať na čerpanie dovolenky a bez vážnych dôvodov sa nemôže prerušiť.

Časť IX.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 71

Informovanie a poradenstvo pre zamestnancov

S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje informovať zamestnancov v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej a súčasne sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo vo vyššie spomínaných oblastiach.

Článok 72

Individuálne spory

1. Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca.
2. Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať odborová organizácia tak, aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody,
3. V prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.
4. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, vrátane KZ. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Článok 73

Kolektívne spory

1. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota.
2. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní.

Časť X.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 74

Dodatky ku kolektívnej zmluve

1. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na písomný návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 20 dní, ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.
4. Pri zmene kolektívnej zmluvy postupujú zmluvné strany ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy. Bližší postup je upravený v zákone č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
5. Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné, ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok ku KZ uzatvorenej dňa ...“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 75

Plnenie kolektívnej zmluvy

1. Zamestnávateľ aj odborová organizácia budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej jedenkrát ročne sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ.
2. Zamestnávateľ prerokuje s odbormi jedenkrát za polrok :
 - rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti vrátane návrhov na opatrenia;
 - podmienky práce po uskutočnení previerok BOZP;
 - rozsah a podmienky poskytovania OOPP.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy, začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
4. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

Článok 76

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.
2. Účinnosť tejto KZ sa začína od 1.1.2025 nie však skôr ako podľa § 47a ods. 1 Občianskeho zákonníka dňom nasledujúcim po dni jeho zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády SR a končí sa 31.12.2025.
3. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na

každom pracovisku, pre každého člena vedenia Detskej fakultnej nemocnice s poliklinikou Banská Bystrica a každého člena Výboru ZO. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.

4. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov najmenej po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
5. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zmluvná strana obdrží dve vyhotovenia.
6. 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.

Prílohy:

Príloha č.1: Minimálne základné mzdy zamestnancov od 01.01.2025

V Banskej Bystrici, dňa 31.12.2024

V Banskej Bystrici, dňa 31.12.2024

.....
Ing. Juraj Gallo
riaditeľ – štatutárny orgán

.....
MUDr. Miroslav Kokavec
predseda odborovej organizácie