



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzavretá medzi
zmluvnými stranami

na strane zamestnávateľa

Národný ústav tuberkulózy, pľúcnych chorôb a hrudníkovej chirurgie Vyšné Hágy (ďalej len „NÚTPCHaHCH“), zastúpený: **Ing. Slavko Rodák**, riaditeľ

a

na strane zamestnancov

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri NÚTPCHaHCH Vyšné Hágy (ďalej len „ZO SOZZaSS“), zastúpená: RNDr. Igor Porvazník, PhD., predseda ZO SOZZaSS

Základná organizácia Slovenských lekárskeho odborov pri NÚTPCHaHCH Vyšné Hágy (ďalej len „ZO SLO“), zastúpená : MUDr. Ján Urban, PhD., predseda ZO SLO

Základná odborová organizácia sestier a pôrodných asistentiek pri NÚTPCHaHCH Vyšné Hágy (ďalej len „ZO OSaPA“), zastúpená: Mgr. Ivana Harvanová, PhD., MPH, predsedníčka ZO OSaPA

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) je uzavretá podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP). Cieľom KZ je predchádzať sociálnemu napätiu a zabezpečiť sociálny zmier.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

Odbory majú 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, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.

Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

KZ upravuje v súlade so Zákonníkom práce :

- Pracovné podmienky zamestnancov
- Podmienky zamestnávania zamestnancov
- Platové podmienky zamestnancov
- Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami

Článok 4

Zmluva je záväzná pre :

- a) zmluvne strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa – NÚTPCH a HCH Vyšné Hágy

Časť II .

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 5

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborové organizácie za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

Vzhľadom k tomu, že u zamestnávateľa pôsobia popri sebe 3 odborové organizácie, zmluvné strany sa dohodli, že pri uzatváraní kolektívnej zmluvy budú postupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne. V ostatných prípadoch bude uplatnený postup podľa § 232 ZP.

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, účasti na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne v prípade potreby odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením.

Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby. V prípade nevyhnutnej potreby tiež telefónnu, resp. aj faxovú linku a uhradí s tým súvisiace náklady. Na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov najviac v počte 200 ks/rok.

Článok 7

Predsedia odborových organizácií pôsobiacich v NÚTPCHaHCH v prípade potreby písomne pozvú na svoje zasadanie zástupcov zamestnávateľa s cieľom prejednať aktuálne otázky týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov.

Článok 8

Zamestnávateľ, v prípade potreby, alebo na požiadanie zástupcov odborových organizácií pôsobiacich v NÚTPCHaHCH, pozve na poradu vedenia zástupcov odborových organizácií pôsobiacich v ústave, s cieľom prejednať aktuálne otázky týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov.

Zamestnávateľ 2x ročne informuje zástupcov odborových organizácií pôsobiacich v NÚTPCHaHCH o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti v súlade s § 238 ods. 2 ZP.

Článok 9

Na vykonávanie funkcie člena odborového orgánu, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zástupcovi zamestnancov pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností.

Článok 10

Zamestnávateľ umožní, aby odbory na pracoviskách zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné a to na nástenkách resp. inej vopred so súhlasom zamestnávateľa dohodnutej ploche v priestoroch pracoviska. Zamestnávateľ umožní odborom na požiadanie využívať priestory ústavu (seminárna miestnosť, kinosála) na zhromažďovanie zamestnancov a iné odborárske akcie.

Článok 11

Na základe písomnej dohody medzi zamestnancami a zamestnávateľom bude zamestnávateľ pravidelne mesačne zrážať:

a) zamestnancovi – členovi SOZ ZaSS finančnú čiastku vo výške 1% z jeho čistého mesačného zárobku, alebo peňažného plnenia nahradzujúceho mzdu.

b) zamestnancovi – členovi SLO a členovi ZOOSaPA finančnú čiastku vo výške 0,5% z jeho čistého mesačného zárobku. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu príslušnej odborovej organizácie najneskôr do 3 dní po vykonanej zrážke zo mzdy.

Písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy v súlade s § 131 ods. 3 ZP, zabezpečia odbory.

Článok 12

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky; nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

Pri skončení pracovného pomeru s členom odborového orgánu výpoveďou resp. pri okamžitom skončení pracovného pomeru bude zamestnávateľ rešpektovať § 240 ods.7, 8 ZP.

Časť III.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Článok 13

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods. 4 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a v KZ.

Jednotlivé formy súčinnosti sú nasledovné :

a) **Kolektívne vyjednávanie** podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku. Po obsahovej stránke je kolektívne vyjednávanie upravené najmä v ZP, Zákone o výkone práce vo verejnom záujme, zákone o sociálnom fonde a ďalších právnych predpisoch.

b) **Právo na spolurozhodovanie**

Pre účely tejto KZ a uplatňovania pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s ním.

Zamestnávateľ s odborami spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení Zákonníka práce najmä v týchto prípadoch :

§ 240 ods.7,8,9 skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením, s odborovým funkcionárom na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana;

§ 48 ods.4 písm. d/, možnosť dohodnutia ďalších dôvodov na predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad tri roky;

§ 87 ods. 1,2 nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času;

§ 88 ods.1, zavedenie pružného pracovného času;

§ 90 ods. 4,6 a 10, začiatok a koniec pracovného času ;
§ 91 ods. 2, podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie ;
§ 93 ods. 3, skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni ;
§ 97 ods. 6 a 9, práca nadčas ;
§ 98 ods. 9, nočná práca;
§ 111 ods. 1, určenie plánu dovolení na príslušný rok;
§ 111 ods. 2, určenie hromadného čerpania dovolenky ;
§ 133 ods. 3, zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce;
§ 136 ods. 1 a 3, poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne a vytvorenie podmienok na výkon tejto funkcie ;
§ 142 ods. 4, vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, ktoré sú považované za prekážku v práci na strane zamestnávateľa so 60 % náhradou mzdy priemerného zárobku zamestnanca;
§ 144 ods. 7, rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce;
§ 152 , ods. 7 stanovenie podmienok za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci, rozšírenie okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie.
Zamestnávateľ s odborami spolurozhoduje na základe §12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme o vydaní a zmenách pracovného poriadku.

c) Právo na prerokovanie

Prerokovanie je bližšie upravené v § 237 ZP. Pre účely tejto KZ a uplatňovania pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov sa prerokovanie vzťahuje na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať alebo vopred prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon so zástupcami zamestnancov.

Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom, vo vhodnom a primeranom čase, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko zástupcov zamestnancov.

Zamestnávateľ je vopred povinný prerokovať s príslušným odborovým orgánom tieto právne úkony alebo opatrenia:

§ 29 ods. 2, opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov;

§ 73 ods. 2,4, opatrenia pri hromadnom prepúšťaní;

§ 74 účasť odborov pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou alebo okamžitým skončením;

§ 86 ods. 1, rovnomerné rozvrhnutie pracovného času;

§ 94 ods. 2, nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja;

§ 98 ods. 6, organizáciu práce v noci;

§ 141a, dočasné prerušenie výkonu práce;

§ 146 ods. 3, spolupráca v oblasti ochrany práce;

§153, opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie;

§159 ods. 4, podmienky zamestnávania a starostlivosť o zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou ;

§ 191 ods. 4, náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, ak škoda presahuje 50 EUR;

§ 198 ods. 2, zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania;

Vnútročné normy, smernice a rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach.

d) Právo na informovanie

Informovaním je poskytnutie údajov zamestnávateľom, odborom alebo ďalším zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté.

V súlade s § 238 ods. 2 ZP zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase príslušné odborové orgány o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti a dosiahnutom hospodárskom výsledku.

Ďalšie prípady, v ktorých je zamestnávateľ povinný informovať príslušný odborový orgán podľa ustanovenia ZP :

- § 29 ods. 1, prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov;
- § 47 ods. 4, predkladanie správ odborom o nových dohodnutých pracovných pomeroch raz za 6 mesiacov;
- § 49 ods. 8, informácia o možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas;
- § 73 ods. 2,4, informácie súvisiace s hromadným prepúšťaním;
- § 98 ods. 7, zamestnávanie zamestnancov v noci;
- § 146 ods. 3 spolupráca pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce
- informovanie zástupcov ZO SLO a ZO SOZ ZaSS o stave vyplácania príspevkov na cestovné u dochádzajúcich zamestnancov, ktoré sa vyplácajú zo sociálneho fondu raz za 6 kalendárnych mesiacov – naraz a u zamestnancov, ktorým sa vypláca cestovné mesačne, tak informuje mesačne.
- § 47 ods.4, o novo uzatvorených pracovných pomeroch, dohodách o vykonaní práce a dohodách o brigádnickej činnosti, na požiadanie odborových organizácií písomnou formou.

e/ Právo na kontrolu

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ podľa § 239 ZP a majú právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 ZP.

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 14

Zamestnávateľ spravidla jeden mesiac vopred prerokuje s odborami pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 15

Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odborami tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach. Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a/, alebo písm. b/ ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a zamestnanec bude spĺňať stanovené podmienky, bude mu ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer.

Článok 16

Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sú upravené v § 41 a § 47 ZP.

Článok 17

Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti. Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Článok 18

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

Článok 19

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP, je výpovedná doba dva mesiace.

Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a zamestnávateľ s ním končí pracovný pomer výpoveďou z rovnakých dôvodov (§63 ods. 1 písm. a) a b) ZP), je výpovedná doba tri mesiace.

Článok 20

Pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP (§74 a nasledujúce), pričom je povinný:

a) Výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušnými odborovými organizáciami, inak sú neplatné.
b) Členovi príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení, môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, inak sú neplatné.

Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odbory 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 príslušný odborový orgán odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, je skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu neplatné. Ďalší postup je stanovený v § 240 ods. 9 ZP.

c/ 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.

Článok 21

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce, nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce v sume:

- jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca
- dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.

Článok 22

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume:
 - dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca
 - trojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov a ukončí pracovný pomer dohodou na vlastnú žiadosť, a ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné v sume:
 - dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca
 - trojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov a ukončí pracovný pomer dohodou na vlastnú žiadosť, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 23

Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca na RTG oddelení a Oddelení patológie, ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A je 33 a 1/2 hodiny týždenne.

Pre rozvrhnutie pracovnej doby na jednotlivých pracoviskách platí rozvrh, uvedený v pracovnom poriadku.

Článok 24

Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ, na ktorého sa vzťahuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme vydá, resp. aktualizuje pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, resp. zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.

Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 25

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona o výkone práce vo verejnom záujme, zamestnávateľ do výberovej komisie vymenuje tiež zástupcu odborov. Za odborové organizácie navrhujú zástupcu zamestnancov vo výberovej komisii príslušné odborové orgány, ktoré pôsobia na pracovisku kde sa miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje.

Článok 26

Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodniť preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, vrátane KZ. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Časť V. Podmienky odmeňovania

Článok 27

A. Úvodné ustanovenia

Národný ústav tuberkulózy, pľúcnych chorôb a hrudníkovej chirurgie Vyšné Hágy (ďalej len „NÚTPCHaHCH“ alebo „zamestnávateľ“) pri odmeňovaní zamestnancov postupuje v zmysle Zákonníka práce (ZP). Minimálne mzdové nároky, pravidlá pre návrh mzdy a podmienky na poskytovanie mzdy a ostatných mzdových náležitostí ustanovuje táto KZ. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako v KZ. Zamestnancom sa rozumie zamestnanec v pracovnom pomere s NÚTPCHaHCH Vyšné Hágy.

Zamestnancovi patrí za vykonanú prácu mzda, najmenej vo výške ustanovenej ZP a touto KZ. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za vykonanú prácu, ktoré sú uvedené v ďalšom texte a tiež aj plnenie nepeňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytnuté za vykonanú prácu.

Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení ZP ako v mzdovej časti alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu alebo náhrada za pracovnú pohotovosť.

Tento systém odmeňovania sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu s NÚTPCHaHCH Vyšné Hágy s výnimkou riaditeľa, ktorému mzdové náležitosti v pracovnej zmluve určuje minister zdravotníctva.

B. Mzdový systém

1. Zamestnancovi sa poskytuje mzda formou základného mesačného platu, ktorý je vyjadrený v EUR za mesiac pri odpracovaní plánovaného časového fondu.
2. K základnému platu sa zamestnancovi poskytujú príplatky podľa podmienok vykonávanej práce. Každý príplatok je osobitným prvkom mzdového systému a pri súbehu viacerých neštandardných podmienok práce patria zamestnancovi jednotlivé príplatky popri sebe.
3. Okrem základného platu a príslušných príplatkov možno zamestnancovi priznať osobné ohodnotenie, mimoriadne odmeny a cieľové odmeny v závislosti od plnenia stanovených ukazovateľov a od dosiahnutých hospodárskych výsledkov ústavu.
4. Súčasťou pracovnej zmluvy je mzdový výmer, ktorý obsahuje nárokovateľné zložky mzdy zamestnanca:
 - základná mesačná mzda
 - mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (rizikový príplatok)
 - príplatok za riadenie
 - príplatok za zmenu
5. Rozhodnutím riaditeľa sa priznávajú nenárokovateľné zložky mzdy:
 - osobný príplatok
 - odmena
6. Základnou zložkou mzdy podľa § 119 ods.3 Zákonníka práce a podľa ustanovení § 80a až §80aw a §80b zákona č. 578/2004 Z. z., sa pre tento dohodnutý mzdový systém rozumie základná mesačná mzda.

B.1.1. Základná mesačná mzda

1. Výška základnej mzdy sa určí zamestnancovi podľa prílohy 1A pre zdravotníckych zamestnancov a podľa prílohy 1B pre nezdravotníckych zamestnancov. Priznaná základná mzda pre jednotlivé profesie nesmie byť nižšia ako je uvedená v prílohách - t.j., že je to minimálny mzdový nárok pre jednotlivé profesie.
2. Výšku základnej mzdy v rámci tarifného rozpätia priznanej platovej triedy navrhuje zamestnancovi vedúci zamestnanec úseku resp. oddelenia a schvaľuje riaditeľ ústavu. Tarifné rozpätie je definované ako interval medzi minimálnym mzdovým nárokom príslušnej platovej triedy pre jednotlivé profesie a najbližším vyšším minimálnym mzdovým nárokom /profesie s najbližším vyšším koeficientom násobku minimálnej mzdy/. Pritom sa prihliada najmä na mieru

zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti práce, samostatnosti, rozsah využívaných odborných vedomostí, schopností a zručností, odbornú prax a dosahované pracovné výsledky. Doteraz určená výška základnej mzdy nad rozsah vyššie definovaného tarifného rozpätia zostáva zachovaná pre všetkých zamestnancov aj po dni nadobudnutia účinnosti tejto KZ.

Zachováva sa aj výška základnej mzdy nad rozsah definovaného rozpätia z dôvodu uplatnenia zvýšenia základnej zložky mzdy na základe ustanovenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

3. Princíp odmeňovania určuje tabuľka platových tried, kde hlavnými kritériami je kvalifikácia a náročnosť vykonávanej práce. Diferenciácia platov vychádza zo stanovených koeficientov dohodnutých v tejto KZ a pre zdravotníckych pracovníkov z koeficientov uvedených v § 80a až § 80aw zákona č. 578/2004 Z.z. v platnom znení. Základná mesačná mzda je určená stanoveným koeficientom a násobkom priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy.

Takto určená základná mesačná mzda je najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku príslušného stupňa podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce.

B.1.2. Zarad'ovanie zamestnancov do platovej triedy

1. Vedúci zamestnanec zaradí zamestnanca do platovej triedy na základe dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve, stanovených kvalifikačných predpokladov uvedených v systematizácii pracovných miest /príloha organizačného poriadku/ a katalógu pracovných činností / príloha organizačného poriadku /. Návrh na zaradenie predloží na oddelenie ľudských zdrojov na stanovenom formulári.
2. Zamestnanca, ktorý vykonáva viac pracovných činností s rôznymi charakteristikami, zaradí vedúci zamestnanec do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti.
3. Zaradenie do platových tried je definované v prílohách 1A a 1B tejto KZ.
4. Riaditeľ ústavu posúdi návrh na zaradenie do platovej triedy a ak spĺňa kritéria definované v tomto predpise schváli zaradenie zamestnanca podľa predloženého návrhu. Zamestnanec pre výkon dohodnutého druhu práce musí spĺňať kvalifikačné predpoklady – vzdelanie a odbornú spôsobilosť. Zdravotnícki zamestnanci musia spĺňať odbornú spôsobilosť ustanovenú osobitnými predpismi, hlavne Nariadenie vlády č. 296/2010 Z. z. v platnom znení o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania.
5. Pri zaradení zamestnanca do platovej triedy sa neprihliada na dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo na iný druh osobitného kvalifikačného predpokladu, ako je požadované pre ním vykonávanú pracovnú činnosť.

B.2.1. Príplatok za riadenie

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie pracovnej skupiny.
2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ ústavu podľa stupňa riadenia, ktorý zohľadní náročnosť riadiacej práce a veľkosť riadeného útvaru, takto:
 - I. stupeň – zamestnanec poverený zastupovaním štatutárneho zástupcu, námestník úseku, vedúci odboru
 - II. stupeň – primári, vedúci ÚL
 - III. stupeň – vedúce sestry, vedúca servírok, ostatní vedúci zdravotníckych oddelení a vedúci ne zdravotníckych oddelení
3. Výška príplatku za riadenie pracovnej skupiny je ustanovená nasledovne:

I. stupeň	237 - 320 EUR
II. stupeň	153 - 253 EUR
III. stupeň	143 - 203 EUR

Príplatok patrí zamestnancovi odo dňa jeho poverenia riadením a organizovaním pracovnej skupiny, ak sa neurčí neskorší dátum účinnosti.

B.2.2 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (rizikový príplatok)

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí ak vykonáva pracovné činnosti, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu. Mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj zamestnancom, ktorí nie sú zaradení do vyššie uvedených kategórií, ale na zamestnancov pôsobia vplyvy, ktoré majú nižšiu intenzitu pôsobenia faktorov ako v rizikových kategóriách 3 a 4.
2. Rozhodujúcimi kritériami na zaradenie pracovnej činnosti do príslušnej skupiny a na určenie výšky mzdového zvýhodnenia sú – profesionálna infekcia, ionizujúce žiarenie, lasery, chemické škodliviny a čas, v ktorom je zamestnanec vystavený pôsobeniu sťažujúcich a škodlivých vplyvov.
3. Zoznam pracovísk, pracovného zaradenia, rizikového faktoru, stupeň zvýhodnenia a výška príplatku sú uvedené v prílohe č.2.

D17: Počas mimoriadnych opatrení vyhlásených v súvislosti s pandémiou COVID-19 sa zavádza pre zamestnancov pracujúcich sa oddeleniach s COVID pozitívnymi pacientami rizikový COVID príplatok. Výška a doba počas ktorej sa bude poskytovať tento mimoriadny príplatok bude stanovená nariadením vlády SR.

B.2.3 Príplatok za zmenu

1. Zamestnancovi v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmenu. Tento príplatok patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.
2. Výška príplatku za zmenu je ustanovená nasledovne:
 - I. skupina: zamestnanci vykonávajúci prácu v trojzmennej resp. nepretržitej prevádzke – vo výške 9,96 EUR.
 - II. skupina: ostatní zamestnanci – vo výške 4,98 EUR.

B.2.4 Mzda za prácu nadčas

1. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy za každú hodinu mzdové zvýhodnenie, a to vo výške:
 - 35% jeho priemerného zárobku za prácu nadčas v pracovný deň
 - 50% jeho priemerného zárobku za prácu nadčas v sobotu, nedeľu, sviatok
2. Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že zamestnanec bude namiesto príplatku za prácu nadčas čerpať náhradné voľno, a to za každú 1 hodinu práce nadčas 1 hodinu náhradného voľna. Zároveň dohodne konkrétny termín na vyčerpanie náhradného voľna. V tomto prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie nepatrí.
3. Ak zamestnávateľ neumožní zamestnancovi vyčerpať náhradné voľno do dohodnutého termínu podľa predchádzajúceho bodu, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas vo výške, na ktorú mu vznikol nárok v mesiaci, v ktorom nadčas odpracoval.

B.2.5 Mzda a náhrada mzdy vo sviatok

1. Za každú hodinu práce vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.
3. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.
4. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

5. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý deň, považuje za odpracovaný deň. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.
6. Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 5 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúci, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

B.2.6 Mzda a náhrada mzdy za nočnú prácu

1. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 25% hodinovej sadzby jeho priemerného zárobku. Takto určené mzdové zvýhodnenie je najmenej 2,345 EUR (50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu práce podľa osobitného predpisu).
2. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

B.2.7 Mzda a náhrada mzdy za prácu v sobotu alebo nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho priemerného zárobku. Takto určené mzdové zvýhodnenie je najmenej 4,690 EUR (100% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu).

B.2.8 Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

1. V odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh môže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť pracovnú pohotovosť. Pracovná pohotovosť je čas, kedy sa zamestnanec mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného pracovného času musí po určený čas zdržiavať na určenom mieste a byť pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy - neaktívna časť pracovnej pohotovosti.

2.

2.1 Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti ktorá sa považuje za pracovný čas.

2.2 Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa bodu 2.1 tohto článku zmluvy patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy.

2.3 Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

2.4 Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada vo výške:

- a) 1,50 EUR – pre nezdravotníckych zamestnancov a pre nelekárskych zdravotníckych pracovníkov
- b) 2,00 EUR – pre lekárov.

Zamestnanec nie je oprávnený nárokovať si na ten účel preplatenie cesty do zamestnania.

3. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k výkonu práce. Takýto výkon práce je práca nadčas – aktívna časť pracovnej pohotovosti.

B.3.1 Osobné ohodnotenie

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov možno priznať osobné ohodnotenie vo forme príplatku k základnému platu. Osobný príplatok je pohyblivá, nenárokovateľná časť mzdy.

2. Osobný príplatok môže riaditeľ priznať diferencovane jednotlivým zamestnancom na obdobie ním určené po zohľadnení najmä nasledovných kritérií:
 - a) Kvalita vykonávanej práce a dlhodobé dosahované výsledky práce.
 - b) Úroveň využívania odbornej kvalifikácie pre potreby ústavu a neustále zvyšovanie odbornosti individuálnym štúdiom.
 - c) Produktivita práce – využívanie pracovnej doby, ochota splniť pridelenú pracovnú úlohu aj nad stanovený týždenný pracovný čas.
 - d) Osobné vlastnosti a schopnosti:
 - u vedúcich úsekov riadiace a organizačné schopnosti a uplatnenie koncepcionality v práci.
 - u ostatných zamestnancov iniciatíva a aktivita pri plnení pracovných úloh.
3. Priznaný osobný príplatok je možné upraviť /zvýšiť, znížiť, odobrať/ na základe nového ohodnotenia aj v týchto prípadoch:
 - a) na základe mimoriadnych výsledkov
 - b) pri zmene funkcie
 - c) pri neplnení si pracovných povinností, resp. porušení pracovnej disciplíny podľa ustanovení Zákonníka práce a Pracovného poriadku zamestnávateľa.
4. Konkrétnu výšku finančných prostriedkov určených na osobné ohodnotenie určuje riaditeľ na základe dosahovaných hospodárskych výsledkov.
5. Limit osobného príplatku je vo výške 50% priznaného základného platu.
Pridelovanie osobného príplatku primárom, vedúcim sestrám a zmenovým sestrám upraví samostatný interný predpis riaditeľa.

B.3.2 Odmeny

1. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmeny za:
 - a) za splnenie pracovných úloh, ktoré sa vyskytli mimoriadne a jednorázovo a splnenie ktorých si vyžiadalo osobitné pracovné úsilie,
 - b) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - c) cieľové odmeny za celkové dobré hospodárske výsledky ústavu na konci hodnotiaceho obdobia (rok resp. polrok) všetkým zamestnancom ústavu,
 - d) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do výšky jedného priemerného mesačného zárobku,
 - e) vernostnú odmenu pri odpracovaní 25 rokov nepretržite v ústave do výšky priemerného mesačného zárobku,
2. Návrh na poskytnutie odmeny vrátane jej výšky písomne predkladá príslušný vedúci zamestnanec. O priznaní a výške odmeny rozhoduje riaditeľ.
3. Vedúci zamestnanec zodpovedá za to, že pri navrhovaní odmien objektívne zvážil všetky okolnosti a opodstatnenosť návrhu.
4. Realizáciu riaditeľom schválenej odmeny zabezpečí oddelenie ľudských zdrojov.

B.3.3 Náborový príspevok

1. Náborový príspevok je jednorázový príspevok, o ktorého priznaní rozhoduje riaditeľ. Náborový príspevok môže riaditeľ priznať novoprijatému zamestnancovi v kategórii, kde sa prejavil nedostatok pracovných síl u zamestnávateľa.
2. Minimálna výška náborového príspevku je 1 800 EUR. Výška náborového príspevku je súčasťou pracovnej zmluvy novoprijatého zamestnanca. Náborový príspevok je zamestnancovi vyplatený jednorázovo po uplynutí skúšobnej doby v najbližšom termíne na výplatu mzdy u zamestnávateľa. V prípade skončenia pracovného pomeru skôr ako pred uplynutím troch rokov od prijatia do pracovného pomeru, je zamestnanec povinný tento náborový príspevok vrátiť v plnej výške.
3. Nárok na náborový príspevok nemá zamestnanec, ktorý ukončil pracovný pomer u zamestnávateľa NÚTPCHaHCH Vyšné Hágy pred menej ako 6 kalendárnymi mesiacmi.

B.3.3 Motivačný príspevok

1. Motivačný príspevok je nenárokovateľná zložka mzdy a je závislá od komplexného individuálneho výkonu zamestnanca, hospodárskeho výsledku pracoviska, v ktorom je zamestnanec zaradený, ako aj od finančných možností zamestnávateľa, trhu práce a pod.
2. Výšku motivačného príspevku navrhuje príslušný nadriadený vedúci zamestnanec riaditeľovi podľa bodu 1 tohto článku KZ, ako % základnej mzdy zamestnanca mesačne.

C. Odmeny za práce vykonávané na základe iných zmluvných vzťahov

1. Zamestnávateľ na zabezpečenie svojich úloh môže uzatvárať s fyzickými osobami aj iné zmluvné vzťahy - podľa Zákonníka práce (dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), Občianskeho zákonníka alebo Obchodného zákonníka.
2. Výška odmeny za prácu vykonávanú na základe týchto zmluvných vzťahov je určovaná na základe dohody zmluvných strán.
3. Pri určení sumy odmeny sa prihliada najmä na výšku mzdy poskytovanú zamestnancom za tie isté alebo podobné práce (pracovné činnosti) vykonávané v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

D. Splatnosť a výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v eurách, bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca.
2. Mzda je splatná do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa vypláca. Mzda je poukazovaná na účty zamestnancov v peňažných ústavoch spravidla do 14. dňa príslušného mesiaca.
3. Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch vyplatiť preddavok na mzdu, prípadne vyúčtovanie mzdy, na základe odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca. Vyplatenie preddavku na mzdu a vyúčtovanie mzdy schvaľuje riaditeľ ústavu.
4. Pri vyúčtovaní mzdy zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Povinnosť podľa prvej vety sa považuje za splnenú zo strany zamestnávateľa aj v prípade elektronického zaslania dokladu na e-mailovú adresu určenú zamestnancom. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
5. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v riadnom výplatnom termíne podľa odseku 2.

Článok 28

Zvýšenie aktuálnych základných miezd

1. Základná zložka mzdy zdravotníckych pracovníkov pracujúcich v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas v NÚTPCHaHCH Vyšné Hágy je daná ust. 80a) a nasl. zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 578/2004 Z.z.“).
2. Základná zložka mzdy zdravotníckeho pracovníka sa navyšuje za každý odpracovaný rok výkonu zdravotníckeho povolania vo výške a podľa podmienok uvedených v ust. § 80b) zákona č. 578/2004 Z.z.
3. Úprava základnej mzdy nezdravotníckych pracovníkov je viazaná na zmenu priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva

roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy a jej násobok stanoveným koeficientom v príslušnej platovej triede.

Úprava základnej mzdy zdravotníckych pracovníkov je viazaná na zmenu priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy a jej násobok stanoveným koeficientom v § 80a až §80aw zákona č. 578/2004 Z.z.

K 1.1. príslušného kalendárneho roka zamestnávateľ upraví minimálne mzdové nároky v prílohe č. 1A a 1B. Táto úprava minimálnych mzdových nárokov nebráni zúčastneným stranám v kolektívnom vyjednávaní o ďalšej úprave koeficientov v jednotlivých platových triedach.

Časť VI.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 29

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje s Výborom ZO SOZ ZaSS a Výborom ZO SLO zásady ďalšieho vzdelávania so zámerom umožniť účasť čo najširšej skupine zamestnancov na ďalšom vzdelávaní v súlade s potrebami zamestnávateľa. Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi plat.

Článok 30

Pre potreby ďalšieho vzdelávania zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje k nákupu odbornej literatúry a odborných periodík v sume 700 EUR za rok, rovnomerne pre jednotlivé medicínske odbory, pričom nevyčerpané finančné prostriedky je možné preniesť do nasledujúceho roka za účelom zakúpenia drahšej zahraničnej literatúry.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ústavu, ktorých odporučil na štúdium a s ktorými uzavrel dohodu o zvýšení kvalifikácie (zákon o zdravotníckom povolání) v súlade so svojimi potrebami a záujmami pracovné voľno podľa § 140 ZP a preplatenie vynaložených nákladov na predatestačné stáže, kurzy, školenia t.j. cestovné, školné, náklady na ubytovanie, stravovanie vo výške podľa zákona o cestovných náhradách, vrátane nákladov vynaložených na získanie kvalifikačnej skúšky (poplatok za diplom), ak sa zamestnanec zaviaže po získaní vyššieho vzdelania pracovať v ústave 5 rokov.

Za toto obdobie bude lekárom a ďalším zamestnancom, ktorých sa to týka vyplácať náhradu mzdy vo výške ich priemerného zárobku. Zamestnávateľ sa zaväzuje konkretizovať finančné položky, ktoré je zamestnanec povinný vrátiť ústavu v prípade predčasného odchodu z ústavu a nedodržania dohody, ktorú s ústavom podpísal pred zvyšovaním svojej kvalifikácie.

Pri schválenej aktívnej účasti zamestnanca na vzdelávacej akcii (seminár, kongres) či už formou prednášky alebo posteru zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno, ktoré je považované za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda a uhradí náklady s tým spojené (cestovné, ubytovanie, stravovanie, kongresový poplatok...)

Pri schválenej pasívnej účasti zamestnanca na vzdelávacej akcii, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi minimálne pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 32

V prípade chystaných organizačných zmien zamestnávateľ v spolupráci s odbormi a príslušným úradom práce bude zabezpečovať rekvalifikáciu zamestnancov za účelom získania odbornosti pre ich ďalšie pracovné uplatnenie.

Zamestnávateľ bude na svoje náklady rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko zamestnávateľa, 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 33

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje tvoriť sociálny fond:

- a) povinným prídélom vo výške 1% a
- b) ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

2. Konkrétne podmienky použitia fondu budú upresnené podľa „Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu“ po dohode zamestnávateľa s odbormi vždy pre príslušný kalendárny rok. Tieto dokumenty môžu byť prílohou tejto KZ.

3. Podľa týchto zásad sa hranica priemerného mesačného zárobku pre vyplácanie mesačných cestovných príspevkov na cestovné určuje na sumu 600 EUR ak vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania sú najmenej 13,30 EUR /zásady použitia SF/.

4. O stave finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu budú odbory informované prostredníctvom výpisu účtu, písomne, 1x za 6 mesiacov.

5. Zostatok na účte sociálneho fondu sa stáva počiatočným stavom účtu pre budúce obdobie a bude použitý v zmysle „Zásad pre použitie sociálneho fondu“. Zamestnávateľ oznámi zástupcom odborov zostatok na účte sociálneho fondu za uplynulý kalendárny rok vždy do 28.2. daného roka.

6. Prostriedky zo sociálneho fondu je možné čerpať len na základe schválených zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť v súlade s § 58 Zákona č.650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom poistení príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie. Výška príspevku zamestnávateľa je 2,5% z vymeriavacieho základu zamestnanca.

Čl. 33a

Vlastné kultúrne a športové podujatia

1. Zmluvné strany sa dohodli koordinovať svoju činnosť pri príprave a zabezpečovaní vlastných kultúrnych a športových podujatí pre zamestnancov ústavu a to:
 - Športové hry
 - Vianočný večierok,
 - Výročná konferencia
 - iné podujatia pre zamestnancov a ich deti.
2. Bližšiu špecifikáciu bodu 1 tohto Čl. Kolektívnej zmluvy upravujú Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 34

Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu /zákon č. 152/1994 Z. z. (o sociálnom fonde).

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom za rovnakých podmienok aj v týchto prípadoch :

- počas práceneschopnosti za podmienky, že uplatnenie tohto nároku nebude mať za dôsledok porušenie liečebného režimu zamestnanca,
- počas čerpania dovolenky zamestnanca,
- počas ošetrovania člena rodiny, za podmienky, že tým nebude narušený režim ošetrovania.

Zamestnávateľ môže v prípade záujmu zabezpečiť zamestnancom stravovanie formou poskytnutia ďalšieho teplého hlavného jedla, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín.

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie za rovnakých podmienok aj zamestnancom pracujúcim na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 35

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z., a § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení, bude zamestnancovi poskytovať nasledujúcu náhradu príjmu, ktorej výška je v období:

- a) 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) a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 36

Starostlivosť o zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečí pre pracovníkov ústavu pravidelné preventívne lekárske prehliadky nasledovne:

- pre zamestnancov rizikových pracovísk 1x ročne
- pre iných zamestnancov 1x za dva roky

Zamestnávateľ zabezpečí lekársku starostlivosť aj rodinným príslušníkom svojich zamestnancov ak ide o ochorenia liečené štandardne na oddeleniach a v ambulanciách ústavu a bývalým zamestnancom – dôchodcom.

Článok 37

Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom výmenné rekreácie podľa kapacitných možností.

Časť VIII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 38

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov je povinný postupovať v zmysle ZP a Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a v zmysle zmien a doplnení niektorých zákonov.

Článok 39

Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť počas výkonu práce, vzhľadom k tomu, že sa jedná o prácu v infekčnom prostredí, všetky potrebné ochranné potreby, prostriedky a pomôcky podľa smernice pre pridelenie OPP (ochranný odev, rukavice, čiapky, masky, okuliare atď.).

Článok 40

Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku v rozsahu a termínoch uvedených vo všeobecne záväzných právnych predpisoch tak, aby ku oboznamovaniu (školeniu) došlo najmenej raz za dva roky, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 41

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. (Zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Zamestnávateľ v spolupráci so zástupcami odborov raz ročne zhodnotí:

- a) čerpanie práceneschopnosti a výskyt úrazovosti na pracovisku,
- b) dodržiavanie Smernice o poskytovaní a používaní osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Časť IX. Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom

Článok 42

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

Článok 43

Zamestnanec, ktorý podáva zamestnávateľovi sťažnosť v zmysle §13 ZP (zákaz diskriminácie), môže túto dať na vedomie príslušnému odborovému orgánu.

Individuálne nároky :

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

Kolektívne spory :

- a) ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota ;

b) ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť X.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 44

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 45

Zamestnávateľ aj odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Na návrh ktorejkoľvek zo zúčastnených strán sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a k stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.

Článok 46

Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť len po písomnej dohode všetkých zmluvných strán.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.

Pri zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy. Bližší postup je upravený v zákone č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov. Ďalšími právnymi predpismi sú najmä Ústava SR č. 460/1992 Zb. v znení neskorších zmien a doplnkov a medzinárodné dokumenty, ktoré SR ratifikovala a stali sa tým súčasťou nášho vnútorného práva.

Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzne ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok ku KZ na rok ... uzatvorenej dňa ...“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

V prípade, že počas platnosti tejto KZ príde ku zmenám všeobecne platných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto KZ dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne začať rokovať o zmene a uviesť KZ do súladu so všeobecne platnými právnymi predpismi do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

Článok 47

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby najmenej jeden exemplár tejto zmluvy bol zverejnený a následne k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre odbory v rámci ich pôsobnosti a ich organizačnej štruktúry.

Článok 48

Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.

Článok 49

Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami všetkých zmluvných strán. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

Článok 50

Táto Kolektívna zmluva nadobúda **účinnosť dňom 1.4.2025 a uzatvára sa na obdobie do 31.12.2025.**

Doba platnosti a účinnosti tejto KZ sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ, resp. dodatku ku KZ.

Táto KZ ostáva platná a účinná až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

Zmluvné strany berú na vedomie a súhlasia s tým, že táto Kolektívna zmluva bude zverejnená v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády SR v súlade s § 47a zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

Článok 51

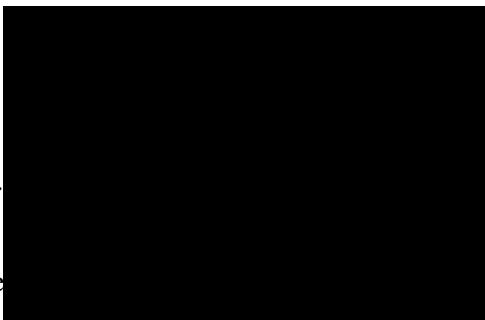
Táto Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch s platnosťou originálu. Každá zo zmluvných strán obdrží po podpise jedno vyhotovenie KZ.

Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ pred podpisom prečítali, jej obsahu porozumeli, uzatvárajú ju slobodne, určite, zrozumiteľne a vážne, nie v tiesni ani za nevýhodných podmienok, na znak čoho ju oprávnení zástupcovia zmluvných strán vlastnoručne podpisujú.

Vo Vyšných Hágoch, dňa 

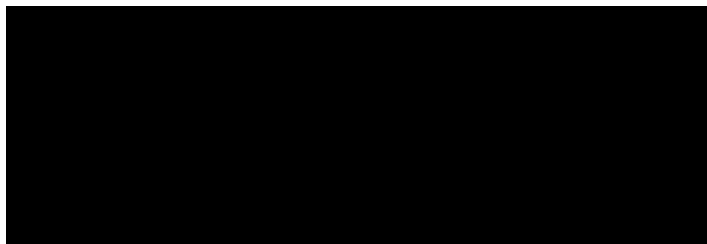
Za zamestnávateľa:

.....
Ing. S
riadite



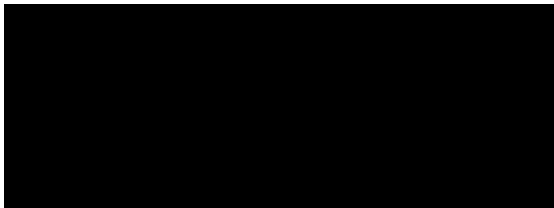
Za ZO SOZZaSS:

RNDr. Igor Porvazník, PhD.
predseda ZO SOZZaSS



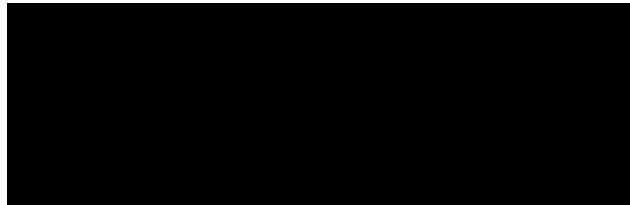
ZO SLO:

MUDr. Ján Urban, PhD.
predseda ZO SLO



Za ZO OSaPA:

Mgr. Ivana Harvanová, PhD., MPH
predsedníčka ZO OSaPA





NÚTPCHaHCH Vyšné Hágy

ZARADENIE ZAMESTNANCOV DO PLATOVÝCH TRIED – ZDRAVOTNÍCKI PRACOVNÍCI

Zaradenie zdravotníckych zamestnancov do platových tried
– základná mesačná mzda – príloha 1A

Platová trieda	Pracovné zaradenie	Koef.	Základná mesačná mzda v €
2.	Sanitár	0,70	1001,00
	Masér	0,85	1215,50
	Praktická sestra - asistent	0,85	1215,50
3.	Nutričný terapeut	0,88	1258,40
	Zdravotnícky laborant bez špecializácie	0,91	1301,30
	Fyzioterapeut bez špecializácie	0,91	1301,30
	Farmaceutický laborant bez špecializácie	0,91	1301,30
	Technik pre zdravotnícke pomôcky	0,91	1301,30
	Rádiologický technik bez špecializácie	0,91	1301,30
	Sestra vykonávajúca odborné činnosti	1,00	1430,00
4.	Nutričný terapeut – špecialista	1,00	1430,00
	Sestra vykonávajúca certifikované činnosti	1,05	1501,50
	Sestra vykonávajúca špecializované činnosti	1,10	1573,00
	Zdravotnícky laborant – špecialista	1,10	1573,00
	Fyzioterapeut – špecialista	1,08	1544,40
	Farmaceutický laborant – špecialista	1,08	1544,40
	Rádiologický technik – špecialista	1,08	1544,40
5.	Zmenová sestra	1,10	1573,00
	Sestra s pokročilou praxou	1,15	1644,50
	Vedúca sestra na oddelení	1,15	1644,50
	Vedúci/a pracovník na SValZ oddeleniach (RDg, OKB, FRO, PAO, OKM, COS, FDg)	1,15	1644,50
	Psychológ bez KA*	1,19	1701,70
	Farmaceut VŠ bez KA*	1,27	1816,10
	Laboratórny diagnostik bez KA* (iný VŠ bez KA (RNDr...))	1,27	1816,10
	Lekár absolvent bez KA*	1,50	2145,00
	Psychológ s KA*	1,40	2002,00
	Farmaceut s KA*	2,10	3003,00
	Laboratórny diagnostik s KA* (iný VŠ s KA*)	2,10	3003,00
6.	Manažér/ka ošetrovateľskej starostlivosti	2,10	3003,00
	Lekár s KA*	2,50	3575,00
7.	Primár oddelenia	2,50	5000,00
	Námestník ÚLPS		zmluvný plat

Základná mesačná mzda – určuje sa ako koeficient násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy. Minimálne koeficienty násobku určuje článok 55 Kolektívnej zmluvy pre lekárov a pre ostatné kategórie zdravotníckych pracovníkov ust. § 80a až 80aw zákona č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov;

Základná mzda = koeficient x násobok priemernej mzdy v NH SR. Priemerná mzda v NH SR za rok 2023 = 1430,00 €.

*KA – kvalifikačná atestácia (špecializačné štúdium v odbore)



NÚTPCHaHCH Vyšné Hágy

ZARADENIE ZAMESTNANCOV DO PLATOVÝCH TRIED – NEZDRAVOTNÍCKI PRACOVNÍCI

Zaradenie zamestnancov do platových tried v nezdravotníckych profesiách – základná mesačná mzda – príloha 1B

Platová trieda	Pracovné zaradenie	Základná mesačná mzda v €
1.	Pomocný pracovník v zdravotníckom zariadení	816,00
	Pomocnica v kuchyni	816,00
	Upratovačka	816,00
	Vonkajší robotník	816,00
	Vodárenský robotník	816,00
2.	Robotníčka v práčovni, šička	953,00
	Servírka, vedúca servírok	953,00
	Pomocný kuchár	953,00
	Informátor	953,00
	Vonkajší pracovník/vodič	895,00
3.	Prevádzkový zámočník, murár, stolár, čalúnnik	1 104,00
	Kuchár	1 104,00
	Prevádzkový elektrikár	1 104,00
	Kurič - údržbár	1 104,00
	Vodič - údržbár	1 104,00
	Obsluha úpravne vody	1 104,00
	Strojník ČOV	1 104,00
	Skladník	1 104,00
	Referent zdravotnej dokumentácie	1 118,00
	Technik výpočtovej techniky	1 118,00
	Stravovací referent	1 118,00
4.	Technik zdravotníckej techniky	1 256,00
	Pracovník pre sociálnu službu	1 256,00
	Referent prijímacej kancelárie	1 256,00
	Referent BOZP a PO	1 284,00
	Asistentka riaditeľa	1 352,00
5.	Personálny a mzdový referent	1 421,00
	Účtovník finančný, materiálový	1 421,00
	Referent operatívno – technickej evidencie	1 421,00
	Referent pre styk s poisťovňami	1 421,00
	Hlavný účtovník	1 545,00
	Samostatný referent kontroly	1 545,00
	Referent verejného obstarávania	1 545,00
	Referent PO a správy majetku štátu	1 545,00

	Referent krízového riadenia a hospodárskej mobilizácie, CO *	0,00
	Referent OI	1 862,00
	Referent finančného kontroľingu	1 862,00
	Samostatný odborný referent technického oddelenia	1 862,00
6.	manažér kvality a vzdelávania	2 660,00
	manažér KB	2 660,00
	vedúci/a oddelenia pre styk so zdravotnými poisťovňami	2 660,00
	vedúci/a stravovacej prevádzky	2 660,00
	vedúci/a oddelenia informatiky	2 660,00
	vedúci/a oddelenia ľudských zdrojov	2 660,00
	vedúci/a technického oddelenia	2 660,00
	vedúci/a odd. prevádzkových činností	2 660,00
	vedúci/a právneho oddelenia	2 660,00
	vedúci/a ekonomického oddelenia	2 660,00
7.	námestník HTÚ	zmluvný plat

* Úprava minimálnej základnej mesačnej mzdy je predmetom kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

* Ústavu ako subjektu hospodárskej mobilizácie (ďalej len "HM") je refundovaná mzda a ostatné náklady vynaložené na plnenie opatrení a úloh HM podľa zákona č. 179/2011 Z.z. o hospodárskej mobilizácii a o zmene a doplnení zákona č. 387/2002 Z.z. o riadení štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu v znení neskorších predpisov a podľa platnej Zmluvy o financovaní výdavkov na HM z prostriedkov štátneho rozpočtu na príslušný kalendárny rok uzavretej medzi ústavom a Ministerstvom zdravotníctva SR.



Pracovisko a pracovné zaradenie s nárokom na mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí – príloha č.2 KZ

Pracovisko	Pracovné zaradenie	Rizikový faktor	Stupeň zvýhodnenia	Výška príplatku
Chirurgické odd., JIS (CHCH, OMTBC)	lekár, sestra, operačná sestra, praktická sestra, sanitár, PPvZZ	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130 €
Oddelenia pneumológie a ftizeológie	lekár, sestra, praktická sestra, sanitár, PPvZZ	biologické faktory – 3. kategória	RP-01	162 €
OPaF I.			RP-02	130 €
OPaF II. až OPaF V.				
amb OPaF		biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130 €
RDG oddelenie	lekár, sestra, RDG technik, praktická sestra, sanitár, PPvZZ	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130 €
		ionizujúce žiarenie – 3. kategória		
Očné oddelenie	lekár, sestra, praktická sestra, sanitár, PPvZZ	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130 €
OAIM; JIS	lekár, sestra, praktická sestra, sanitár, PPvZZ	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130 €
Bronchologické pracovisko	lekár, sestra, praktická sestra	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130 €
Laboratória a vyšetrovacie zložky SValZ (OKB, OKM, FRO, PAO, FDg)	lekár, iný zdravotnícky pracovník, zdravotnícky laborant, sestra, praktická sestra, sanitár, PPvZZ	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130 €
Oddelenie liečebnej výživy a stravovania	pomocnica v kuchyni, nutričný terapeut	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130 €
	servírka	biologické faktory – 3. kategória	RP-03	65 €
	servírka I.D	biologické faktory – 3. kategória	RP-01	162 €

	kuchár, pomocný kuchár, stravovací referent, skladník, vedúci stravovacej jednotky		RP-06	8,30 €
Technické oddelenie a Oddelenie prevádzkových činností	pracovník práčovne	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130 €
	prevádzkový elektrikár	biologické faktory – 3. kategória	RP-03	65 €
	prevádzkový zámočník	biologické faktory – 3. kategória	RP-03	65 €
	pracovník ČOV	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130 €
	vonkajší pracovník	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130 €
	upratovačky	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130 €
	čaluník, murár, stolár, vodič - údržbár		RP-04	16,60 €
	vedúci TO a vedúci OPČ, technik zdr. techniky, samostatný odborný referent TO		RP-04	16,60 €
	informátor		RP-05	11,62 €
	VODOJEM - obsluha úpravne vody		RP-06	8,30 €
	kurič - strojník		RP-03	65 €
Námestník/čka pre LPS	riaditeľ/ka	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130,00 €
	konziliárna amb.	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130,00 €
	psychológ	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130,00 €
Manažér/ka ošetrovateľskej starostlivosti	manažér/rka OS	biologické faktory – 3. kategória	RP-02	130,00 €
	referent sociálnej služby	biologické faktory – 3. kategória	RP-03	65,00 €
	referent/ky zdravotnej dokumentácie		RP-04	16,60 €
Oddelenie pre styk so zdravotnými poisťovňami	vedúci/a odd., referent/ky pre styk so ZP		RP-06	8,30 €
	referent/ky prijímacej kancelárie	biologické faktory – 3. kategória	RP-03	65,00 €
Lekárneň, verejná lekárneň	farmaceut, farmaceutický laborat, vedúca, PPvZZ		RP-06	8,30 €
Úsek riaditeľa	asistentka riaditeľa		RP-06	8,30 €

	predstaviteľ manažmentu pre kvalitu a vzdelávania		RP-06	8,30 €
	právne oddelenie; verejné obstarávanie		RP-06	8,30 €
	oddelenie ľudských zdrojov		RP-06	8,30 €
	útvár krízového riadenia, BOZP a PO, CO		RP-04	16,60 €
Ekonomické oddelenie	vedúci/a, účtovníčky, skladník, referent finančného kontroľingu		RP-06	8,30 €
	referent OTE		RP-05	11,62 €
Oddelenie informatiky	vedúci/a, pracovníci oddelenia		RP-04	16,60 €

Stupne mzdového zvýhodnenia podľa intenzity vplyvov škodlivých faktorov

Stupeň	Charakteristika	Mzdové zvýhodnenie
RP-01	Zamestnanci pracujúci na uzavretom oddelení pre liečbu všetkých foriem TBC vrátane multirezistentných foriem (1.D) (100% pracovného času)	162 €
RP-02	Pracoviská a profesie podľa rozhodnutia RÚVZ (80% pracovného času)	130 €
RP-03	Pracoviská a profesie, ktoré vo významnej miere prichádzajú do styku s pacientom , prípadne infekčným materiálom, či odpadom – podľa rozhodnutia RÚVZ (40% pracovného času)	65 €
RP-04	Pracoviská a zamestnanci , ktorí sa pohybujú pri plnení úloh v infekčnom prostredí, prichádzajú do styku s pacientom (podľa B.2.2 KZ)	16,60 €
RP-05	Pracoviská a profesie, ktorí občas prídu do styku s pacientom (podľa B.2.2 KZ)	11,62 €
RP-06	Pracoviská a zamestnanci, ktorí neprichádzajú do styku s infekčným pacientom ani infekčným materiálom (podľa B.2.2 KZ)	8,30 €