

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2019-2020

medzi

zamestnávateľom

Dolnooravská nemocnica s poliklinikou L. Jégého /ďalej DONsP/

a odbormi

**Lekársky odborový zväz v zastúpení predsedom
MUDr. Ivanom Marettom /LOZ/**

**Základná odborová organizácia sestier a pôrodných asistentiek pri DONsP v zastúpení
predsedom Katarínou Holubovou /ZOO SaPA/**

**Slovenský odborový zväz zdravotníctva a soc. služieb v zastúpení predsedom Máriou
Buknovou /SOZ ZaSS/**

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej 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. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP), a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ:

a/ Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Odborového združenia sestier a pôrodných asistentiek (ďalej len OZSaPA), podľa stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a soc. služieb /ďalej SOZ ZaSS/ a Lekárskeho odborového zväzu /ďalej LOZ/, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.

Článok 3

Zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- c) ďalších členov odborov, ak to vyplýva zo znenia KZ (napr. dôchodcovia, osoby na materskej, rodičovskej dovolenke).

Časť II

VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBORMI

Článok 4

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 5

- a) Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborových organizácií bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou. § 240 odst. 4 ZP
- b) Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a tiež telefónnu linku, fax, prístup na internet a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov súvisiacich s činnosťou odborovej organizácie, prípadne aj použitie elektronickej pošty.

Článok 6

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz polročne stretávať s predstaviteľmi výborov ZO s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že raz za štvrtý rok bude zasielať hospodárske výsledky predsedom odborových zložiek elektronicky

Článok 8

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 137 ods. 5 písm. c/ ZP.

Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne funkcionárom odborov náhradu mzdy bez spätnej refundácie, podľa § 240 ZP minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru odborov, konferencií alebo členských schôdzí, porád predsedov odborov organizovaných príslušnou odborovou organizáciou, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie príslušnej odborovej organizácie, účasti na zjazde príslušnej odborovej organizácie a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.

Článok 9

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 spoločne. V ostatných prípadoch bude uplatnený postup podľa § 232 ZP.

Článok 10

Zamestnávateľ umožní, aby odbory na pracoviskách zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné. Zamestnávateľ

umožní umiestnenie informačnej tabule odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa v priestoroch ústavu.

Článok 11

Na základe dohody s členmi odborov zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov formou zrážky zo mzdy a tieto najneskôr do 15 dní odvedie na účet odborov. Odborová organizácia zabezpečí súhlas svojich členov so zrážkami zo mzdy v súlade s § 131 ods. 3 ZP a ods. 7 ZP. V prípade SOZ ZaSS 1% zo mzdy, v prípade ZOOSaPA 0,5% a LOZ 1,66 eura.

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 znevýhodnení, ani inak postihovaní.

Článok 13

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, najmä, ak by porušením tohto záväzku mohlo dôjsť k ohrozeniu alebo porušeniu práva oprávnených záujmov zamestnávateľa. Táto povinnosť sa vzťahuje aj na skutočnosti, ktoré označia strany pri svojich rokovaníach v rámci vzájomnej pôsobnosti a súčinnosti za dôverné vo vymedzenom časovom období.

Článok 14

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

Časť III

FORMY SÚČINNOSTI ZMLUVNÝCH PARTNEROV

Článok 15

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

Článok 16

Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska podľa článku 15 písm. b/ až e/, odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 14 pracovných dní, ak tomu nebránia iné prekážky.

Časť IV
ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 17

Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odbormi tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.

Článok 18

Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, pracovného poriadku, právnych predpisov na zaistenie BOZP, platnej KZ a vnútorných predpisov zamestnávateľa.

Článok 19

Zamestnávateľ je povinný najneskôr 1 mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať príslušný odborový orgán o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.

Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej platnosti a účinnosti.

Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných 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 20

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 Zákonníka práce.

Článok 21

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP (§76, § 240, ods. 8 ZP a § 250), pričom je povinný:

- a) členovi odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a v dobe šiestich mesiacov po jeho skončení, môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, inak je výpoveď neplatná.

Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj stav, ak odborový orgán písomne neodmietol udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď zamestnávateľ oň požiadal.

Ak odborový orgán odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, zamestnávateľ má právo požiadať o rozhodnutie súd.

Článok 22

Odstupné a odchodné

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skočí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo dohodou z tých istých dôvodov, vyplatí zamestnávateľ **odstupné** a to v zmysle § 76 ZP ods. 1 :

- 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.

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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Ak zamestnávateľ po predložení lekárskeho posudku zamestnanca nepreradí na inú a ani mu nedá výpoveď, zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradí do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú vhodnú prácu. Zamestnanec môže okamžite skončiť iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnanec urobiť písomne, musí v ňom uviesť dôvod a doručiť zamestnávateľovi.

Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na úhradu mzdy v sume

svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu **dvoch** mesiacov

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí len pomerná časť odstupného.

- (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 jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada 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 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.](#)

Článok 23

Pracovný čas zamestnancov

- a) Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín v kalendárnom týždni.
- b) Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 37,5 hod. týždenne, v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 37,5 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu zdrojom ionizujúceho žiarenia kategórie A v kontrolovanom pásme pracoviska so zdrojmi ionizujúceho žiarenia má pracovný čas 33,5 hodín týždenne.
- c) pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne. Ak ide o zdravotníckeho zamestnanca, môže byť pracovný čas vrátane práce nadčas maximálne 56 hodín týždenne v priemere za 4 po sebe nasledujúce mesiace v prípade ak zamestnanec s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne súhlasí.
- d) Začiatok pracovnej zmeny je stanovený na 7,00 hod. a koniec na 15,00 hod. v tomto časovom úseku je zahrnutá prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ranná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 6. hodinou a 14. hodinou.
Odpoludňajšia zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou.
Nočná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

- e) U zamestnancov zaradených do ústavných pohotovostných služieb je pracovný čas rozdelený v zmysle smernice o odmeňovaní
- f) Evidencia pracovného času sa vykonáva zápisom zamestnancov do knihy príchodov a odchodov.
- g) Zamestnávateľ môže zamestnancovi povoliť na jeho žiadosť s uvedením dôvodu na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, pokiaľ tomu nebránia vážne pracovné či prevádzkové dôvody.

Článok 24

Pracovný poriadok zamestnávateľa

- a) Zamestnávateľ vydáva pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborových organizácií, inak je neplatný.
- b) Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.
- c) Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa zverejnený.

Článok 25

Dovolenka na zotavenie

Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú..

Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.

Základná výmera dovolenky

- (1) Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne
- (2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.

Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka ([§ 87](#)), patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.

Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

Dodatková dovolenka

(1) Zamestnanec, ktorý pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, a zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky podľa tohto zákona 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,

Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

Krátenie dovolenky

(1) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu

- a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- b) čerpania rodičovskej dovolenky podľa [§ 166 ods. 2](#),
- c) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa [§ 136 ods. 2](#),
- d) dôležitých osobných prekážok v práci podľa [§ 141 ods. 1](#) a [ods. 3 písm. c\)](#).

2) Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, a za obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky

(3) Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

Čerpanie dovolenky

určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec

mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Hromadné čerpanie dovolenky podľa odseku 2 nesmie byť určené na viac ako dva týždne, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom oznámia najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.

Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

Mzda za dovolenku

Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Časť V. MZDOVÉ PODMIENKY

Článok 26

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu mzdu v zmysle §118 Zákonníka práce, vo výške dohodnutej mzdy. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä 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, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa [§ 83a ods. 4](#) 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.

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.

Mzda zamestnancov nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom minimálnu mzdu vo výške, podľa platnej smernice o odmeňovaní č.1 DONsP

Zamestnancovi sa poskytuje mzda formou základného mesačného platu, ktorý je vyjadrený v € za mesiac pri odpracovaní plánovaného časového fondu.

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.

Okrem základného platu a príslušných príplatkov možno zamestnancovi priznať stimulačný príplatok, mimoriadne odmeny a cieľové odmeny v závislosti od plnenia stanovených ukazovateľov a od dosiahnutých hospodárskych výsledkov ústavu.

Súčasťou pracovnej zmluvy je mzdový výmer, ktorý obsahuje nárokovateľné zložky mzdy zamestnanca:

- základná mesačná mzda – v zmysle mzdovej smernice

Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia.

Článok 27

Pracovná pohotovosť a práca nadčas

- 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.
- 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.
- 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.
- Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k výkonu práce. Tento výkon je práca nadčas.
- Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhu pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
- Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období štyroch po sebe nasledujúcich mesiacov.
- V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu 150 hodín a najviac dohodnúť so zamestnancom možno v rozsahu 250 hodín. Za rozsah a

nevyhnutnú potrebu nadčasovej práce zodpovedá vedúci príslušného útvaru.

Článok 28

Mzda za prácu nadčas

1. 1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku..
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi po dohode s ním poskytnúť náhradné voľno, a to za jednu hodinu nadčasovej práce jednu hodinu náhradného voľna. V tomto prípade mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1. zamestnancovi neprislúcha.
3. Ak neposkytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno v dobe troch kalendárnych mesiacov po výkone nadčasovej práce alebo v inak dohodnutej dobe, prislúcha zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1.

Článok 29

Mzda a náhrada mzdy za pracovnú pohotovosť

Pracovná pohotovosť

1. Za každú hodinu pracovnej pohotovosti výške mimo pracoviska/na telefóne/ bude zamestnávateľ vyplácať zamestnancovi náhradu mzdy vo výške 15% hodinovej tarifnej mzdy zamestnanca podľa skutočného mesiaca.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska /PPM/ s bezprostrednou dostupnosťou patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy v eurách. Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodnú na čerpaní náhradného voľna za hodinu pracovnej pohotovosti mimo pracoviska s bezprostrednou dostupnosťou patrí zamestnancovi hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.
3. Na zabezpečenie trvalej prevádzky oddelení mimo normálneho pracovného času a dodržania Zákonníka práce § 96- pracovná pohotovosť a § 97- práca nadčas, bolo dohodnuté medzi zástupcami Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb – Základnej odborovej organizácie pri DONsP Dolný Kubín a Slovenskými lekáorskými odbormi na strane odborov a zástupcami Dolnooravskej nemocnice s poliklinikou MUDr. L.N. Jégé Dolný Kubín na strane zamestnávateľa:

3 hodiny nadčas v bežnom týždni, sobotu, nedeľu a sviatok 5 hodín, ostatné hodiny budú realizované v neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo svojho pracoviska s bezprostrednou dostupnosťou

4. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska /PPM/ s bezprostrednou dostupnosťou čerpanie náhradného voľna – pondelok-štvrtok

a nedeľu od 23,30-7,00 /NV/ 7,50hod. na druhý deň

Pondelok – štvrtok:

3 nadčas + 5,5PPM + 7, 5 NV

Piatok:

3 nadčas + 13PPM

Sobota:

5 nadčas + 19 PPM

Nedeľa:

5 nadčas + 11,5 PPM + 7,5 NV

5. 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.
6. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku.. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.
7. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
8. Pracovný čas vrátane práce nadčas nesmie v pracovnom týždni prekročiť 56 hodín. V prípade prekročenia uvedeného limitu odpracovaných hodín umožní vedúci pracovník zamestnancovi čerpanie náhradného voľna. Maximálny limit nadčasovej práce za kalendárny rok je 400 hodín po dohode so zamestnancom.
9. Vo výnimočných prípadoch a po schválení riaditeľom DONsP na chirurgickom oddelení sa môže preplatiť pohotovosť mimo pracoviska (PPM) bez čerpania NV.

Vedúci pracovníci sú zodpovední za nesúlad medzi knihou služieb a výkazom o práci.

Článok 30

Mzda a náhrada mzdy za prácu v sobotu a v nedeľu

1. Zamestnancovi do 30.4.2019. patrí za hodinu práce v sobotu príplatok 20% z jeho tarifnej hodinovej mzdy podľa skutočného mesiaca (najmenej však 0,74725 €/hod.)
2. Od 1.5.2019 50% minimálnej mzdy v €/hod. (najmenej však 1,4945 €/hod.)
3. Zamestnancovi do 30.4.2019. patrí za hodinu práce v nedeľu príplatok 20% z jeho tarifnej hodinovej mzdy podľa skutočného mesiaca (najmenej však 1,4945 €/hod.)
4. Od 1.5.2019 100% minimálnej mzdy v €/hod. (najmenej však 2,9890 €/hod.)
5. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu prislúcha zamestnancovi i v prípade, že mu bolo poskytnuté za prácu nadčas v sobotu a v nedeľu náhradné voľno.

Článok 31

Mzda a náhrada mzdy za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% jeho priemerného zárobku.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina pracovného voľna. V tomto 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 bodu 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Článok 32

Mzda a náhrada mzdy za nočnú prácu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok do 1.5.2019 vo výške 30% z minimálnej mzdy najmenej 0,8967 €/ hod. Od 1.5.2019 vo výške 40% z minimálnej mzdy najmenej 1,1956 €/hod.

Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

Článok 33

Mzda pri kratšom pracovnom čase

Zamestnancovi, s ktorým bol dohodnutý alebo mu bol povolený kratší pracovný čas, sa výška mzdy určí v priamom pomere k dĺžke odpracovaného času.

Článok 34

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia /RÚVZ/, ktorý vyhlasuje prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí, bude zamestnávateľ poskytovať na základe ustanovení § 124odst. 3 ZP zamestnancom, ktorí pracujú v tomto pracovnom prostredí mzdové zvýhodnenie. Za sťažený výkon práce zamestnancovi zaradenému do 3. alebo 4. kategórie patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia /osobitný príplatok najmenej 20% minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 ZP v € za hodinu pre minimálnu mzdu pre rok 2019 t.j. Pre 33,5 hod. týždennú pracovnú dobu 87 € mesačne a pre 37,5 hod. Týždennú pracovnú dobu 98€ mesačne. Pri nižšom počte odpracovaných hodín mesačne, bude táto čiastka alikvotne krátená. Príplatok sa mení v súvislosti z minimálnou mzdou v danom roku

Pracovné činnosti, pri ktorých je ohrozený život alebo zdravie v pracovnom prostredí sú činnosti s rizikom škodlivého pôsobenia :

- a. Chemické faktory

- b. Karcinogénne a mutagénne faktory
- c. Biologické faktory
- d. Prach
- e. Fyzikálne faktory

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 25 % 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 55 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 36

Mzdové zvýhodnenie za zastupovanie a za výkon inej práce

Pri zastupovaní vedúcich zamestnancov sa mzdové zvýhodnenie stanoví dohodou.

Článok 37

Odmena pri dosiahnutí životného jubilea

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku nasledovne:

- A) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov priznať odmenu do výšky 1/3 priemerného mesačného zárobku
- B) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa 5 – 10 rokov priznať odmenu do výšky 2/3 priemerného mesačného zárobku
- C) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov priznať odmenu do výšky priemerného mesačného zárobku

Článok 38

Splatnosť a výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa v eurách, bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca.
2. Zamestnávateľ vypláca mzdu v jednom výplatnom termíne, a to 15. kalendárneho dňa v mesiaci.

3. Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch vyplatiť preddavok na mzdu, prípadne vyúčtovanie mzdy, na základe odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca v inom termíne, na ktorom sa s ním dohode. Vyplatenie preddavku na mzdu a vyúčtovanie mzdy schvaľuje riaditeľ.
4. Zamestnávateľ mzdu vypláca na účet zamestnanca, resp. vedúceho zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na účet najneskôr v deň určený na výplatu.
5. Na žiadosť zamestnanca musí byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky (§ 129 ods. 2 ZP).
6. Pri vyúčtovaní mzdy zamestnávateľ vydá zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi písomný doklad, obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
7. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v riadnom výplatnom termíne podľa odseku 2.

Časť VI

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 39

Zamestnávateľ sa stará o udržiavanie kvalifikácie a prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov. Zamestnávateľ umožní účasť čo najširšej skupine zamestnancov na vzdelávaní v súlade s jeho potrebami. Účasť na vzdelávaní, ktorá je v súlade s potrebami zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť svojim zamestnancom odborný rast aj formou zvyšovania ich kvalifikácie, ak bude toto zvyšovanie v súlade s oprávnenými potrebami zamestnávateľa a zamestnanec si v záujme budúcej stability jeho úspešným absolvovaním doplní kvalifikačné predpoklady vzdelania na druh práce (pracovné miesto) dohodnutý v podmienkach pracovnej zmluvy.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno 5 dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku na základe predloženého dokladu (§ 140 ZP)

Pracovné voľno sa neposkytuje na štúdium PhD. a iné vedecko kvalifikačné tituly.

Zvyšovanie kvalifikácie (§ 140)

1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

2) Pracovné voľno podľa odseku 1 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, maturitnej skúšky a absolutória,
d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania (20 dní na štúdium Bc, 20 dní na Mgr.),
e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce. (5 dní Bc., 5 dni Mgr)

3)zamestnávateľ umožní zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie absolvovaním špecializačného štúdia v zmysle NV č. 296/2010 Z. z. o spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov v sústave špecializačných odborov a v sústave certifikovaných pracovných činností za podmienok stanovených v dohode o zvyšovaní kvalifikácie podľa § 155 ZP a záväzok zamestnanca zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom a to aj vtedy keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia.

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na účely zvyšovania si kvalifikácie nad rámec zákonom stanoveného rozsahu bez nároku na náhradu mzdy. Cestovné, stravné a iné výdavky zamestnanca počas čerpania študijného voľna zamestnávateľ zamestnancovi neposkytuje.

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

Článok 40

Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na odborných podujatiach a seminároch.

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.

Časť VI

SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 41 Sociálny fond

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravujú Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto KZ v Prílohe č. 2. Sociálny fond sa bude tvoriť vo výške 0,8 % pri strate na HV a v prípade kladného HV 1% zo základu z úhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovno-právne účely. Prídela sa na poskytnutie príspevku na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť sa nebude tvoriť.

2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov vo vlastnom stravovacom zariadení vo všetkých zmenách v zmysle platných právnych predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok vo výške 55% ceny jedla, maximálne do výšky 55% stravného poskytnutého pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín.
4. Zamestnávateľ podľa ZP § 152 upravuje podmienky na čerpanie sociálneho fondu na stravné počas čerpania dovolenky. Zamestnancovi bude vydaný stravný lístok za riadnu dovolenku v počte 1 (jeden) za každý deň dovolenky najviac však 25 lístkov pri nároku 25 dní za jeden kalendárny rok a 20 lístkov pri nároku riadnej dovolenky 20 dní za jeden kalendárny rok pri úväzku 100%. Pri nedočerpaní dovolenky v kalendárnom roku príslušné lístky nie je možné nárokovať v ďalšom roku . Výdaj lístkov bude mesiac pozadu. V prípade záporného hospodárskeho výsledku za predošlý rok bude tento počet pridelenia stravných lístkov krátený podľa percenta tvorby sociálneho fondu.

Zamestnávateľ v prípade úmrtia zamestnanca alebo bývalého zamestnanca zabezpečí dôstojné oznámenie o úmrtí zamestnanca na základe dodaného parte od rodinných príslušníkov v prípade, že rodina zosnulého bude o úmrtí informovať zamestnávateľa. Po oznámení tejto skutočnosti rodinnými príslušníkmi zosnulého zabezpečí zamestnávateľ tiež vyvesenie čiernej zástavy.

Článok 42

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

Časť VII

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 43

Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia v zmysle ZP o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení zákona č.124/2006 Z. z. povinný najmä:

1. Vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len "BOZP").

2. Odstraňovať nebezpečenstvá a ohrozenia. Tam, kde to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vypracovať písomný dokument o vyhodnotení týchto neodstrániteľných nebezpečenstiev a neodstrániteľných ohrození, plánovať a vykonávať opatrenia na ich odstránenie.
3. Písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie obsahujúci najmä postup, prostriedky a spôsob jeho vykonania, pravidelne ich vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať. Určovať bezpečné pracovné postupy pre vykonávané práce.

Článok 44

Zamestnávateľ umožní 2 x ročne zástupcovi ZV, t.j. inšpektorovi BOZP pri výbere ZO a zástupcovi zamestnancov, účasť na seminárnom školení, prípadne poradách organizovaných príslušnou odborovou organizáciou v súlade so ZP a zákonom č.124/2006 Z.z. s tým, že im poskytne v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvorí podmienky na výkon ich funkcie.

Článok 45

Sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie príslušných právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, za tým účelom:

- vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách zamestnávateľa,
- previerku pripravovať a vykonávať v spolupráci s odborovými orgánmi, so zástupcami zamestnancov a za účasti zamestnávateľa.
- kontrolovať plnenie opatrení prijatých v rámci vlastnej kontrolnej činnosti a v Zákona č.124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov.

Článok 46

Zamestnávateľ je povinný:

a) bezplatne poskytovať určeným zamestnancom ochranné pracovné prostriedky. Pracovný odev, plášť a obuv raz ročne po jednom páre určeným zamestnancom , v prípade ak zamestnávateľ neposkytol pracovný odev a obuv v príslušnom kalendárnom roku.

b) poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky a ak to vyžaduje ochrana ich života a zdravia, aj ochranné nápoje podľa vnútorného predpisu

c) zamestnávateľ sa zaväzuje robiť opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok svojich zamestnancov.

Pri aktualizácii zoznamov pre poskytnutie OOPP je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle ustanovení Nariadenia vlády SR č. 395/2006 Z. z. o poskytovaní OOPP.

Článok 47

Zamestnávateľ zabezpečí dôsledné plnenie úloh „Pracovnej zdravotnej služby“ Zamestnancom vykonávajúcim epidemiologicky závažné činnosti, rizikové práce a práce ohrozujúce zdravie a zamestnancov, ktorých činnosť môže ohroziť zdravie ostatných zamestnancov alebo iných osôb a zamestnancov, u ktorých to vyžaduje osobitná zdravotná starostlivosť, bude poskytovaná osobitná zdravotná starostlivosť a mimoriadne prehliadky uvedené v nariadení vlády č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie osobných ochranných a pracovných prostriedkov.

Článok 48

Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov po prerokovaní so zástupcami zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku v rozsahu a termínoch uvedených v zákone 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov tak, aby k oboznamovaniu došlo najmenej raz za dva roky, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnávateľ spracuje písomný predpis pre organizovanie oboznamovania a overovania znalostí predpisov BOZP.

Článok 49

Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v zákone č. 124/2006 Z. z.

Pri výkone kontroly sa zamerajú najmä na:

- stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
- vybavenie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania OOPP,
- zúčastňujú sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania,
- dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
- požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov,
- zástupca výboru ZO sa zúčastňuje na akciách organizovaných príslušnou odborovou organizáciou.

Odborové orgány sa spolupodieľajú na kontrole dodržiavania personálnych normatívov v zmysle osobitného predpisu.

Časť VIII

RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

Článok 50

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

konfliktným situáciám.

Časť IX

PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 51

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 52

Zamestnávateľ aj odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej raz ročne do 15. septembra sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ a k stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.

Článok 53

Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

Každá zmluvná strana môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak.

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 na rok... uzatvorenej dňa ..." a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

Článok 54

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby najmenej jeden exemplár tejto zmluvy bol zverejnený a bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa. To platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 55

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

Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 56

1/ Táto KZ sa uzatvára na obdobie **od 1.3.2019 do 31.12.2020**. Doba platnosti a účinnosť tejto KZ sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, pokiaľ nie je uzatvorená nová KZ.

2/ Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami účastníkov. Neplatná je KZ v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

3/ Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovať o novej KZ najneskôr 60 dní pred skončením platnosti uzatvorenej KZ.

Článok 57

Kolektívna zmluva je vyhotovená v 8 originálnych vyhotoveniach. Každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu s jej podmienkami ju aj podpisujú.

V Dolnom Kubíne dňa 1.3.2019

Podpis	Podpis
Za ZOO SaPA Katarína Holubová pri DONsP	Za DONsP Dolný Kubín PhDr. Jozef Mintál, MBA, MEng. Riaditeľ DONsP Dolný Kubín
za SOZZaSS Mária Buknová Predseda SOZ ZaSS	
Za LOZ MUDr. Ivan Margetta Predseda LOZ	