Kolektívna zmluva na roky 2023 - 2024

Bratislava dátum 14.12.2022

Kolektívna zmluva na roky 2023 - 2024

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

zmluvné strany

Operačné stredisko záchrannej zdravotnej služby Slovenskej republiky,
Trnavská cesta 8/A, 821 08 Bratislava,
IČO: 36076643
zastúpené MUDr. Júliusom Pavčom, riaditeľom
(ďalej len „zamestnávateľ" alebo „OS ZZS SR")
na jednej strane

a

Odbory Operačného strediska ZZS,
Trnavská cesta 8/A, 821 08 Bratislava,
IČO: 50386956
zastúpené Zdenkom Bovanom, predsedom
(ďalej len „odbory" alebo „odborová organizácia")
na druhej strane

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

túto

kolektívnu zmluvu:

OBSAH:

1	**PÔSOBNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**	**5**
2	**SPÔSOBILOSŤ ZMLUVNÝCH STRÁN NA UZATVORENIE KZ**	**5**
3	**PLNENIE ZÁVÄZKOV ZMLUVNÝMI STRANAMI**	**5**
4	**KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE**	**5**
5	**OBOZNÁMENIE ZAMESTNANCOV S KZ**	**5**
6	**PRACOVNOPRÁVNY VZŤAH**	**6**
7	**PRECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV Z DOTERAJŠIEHO ZAMESTNÁVATEĽA NA PREBERAJÚCEHO ZAMESTNÁVATEĽA**	**6**
8	**INFORMÁCIE O VOĽNÝCH PRACOVNÝCH MIESTACH**	**6**
9	**INFORMÁCIE ZAMESTNANCA PRI NÁSTUPE DO ZAMESTNANIA**	**6**
10	**INFORMÁCIE ZAMESTNANCA PRI SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU**	**6**
11	**SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU VÝPOVEĎOU ZO STRANY ZAMESTNÁVATEĽA**	**7**
12	**VÝPOVEDNÁ DOBA PRI VÝPOVEDI DANEJ ZAMESTNÁVATEĽOM**	**8**
13	**VÝPOVEDNÁ DOBA PRI VÝPOVEDI DANEJ ZAMESTNANCOM**	**8**
14	**PORUŠENIE PRACOVNEJ DISCIPLÍNY**	**8**
15	**ODSTUPNÉ**	**9**
16	**ODCHODNÉ**	**10**
17	**PRACOVNÝ REŽIM - PRACOVNÝ ČAS**	**10**
18	**PRÁCA NADČAS**	**12**
19	**ODMEŇOVANIE**	**12**
20	**OSOBNÝ PRÍPLATOK**	**12**
21	**PRÍPLATOK ZA ZMENNOSŤ**	**13**
22	**KREDITOVÝ PRÍPLATOK**	**13**
23	**NÁHRADA PRÍJMU ZAMESTNANCA PRI DOČASNEJ PRACOVNEJ NESCHOPNOSTI, NÁHRADA ZA STRATU ČASU**	**13**
24	**PRACOVNÉ VOĽNO**	**14**
25	**DOVOLENKA ZA KALENDÁRNY ROK A DODATKOVÁ DOVOLENKA**	**15**
26	**PRACOVNÝ PORIADOK**	**15**
27	**VÝBEROVÉ KONANIE**	**15**
28	**ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE**	**15**
29	**PLATOVÉ STUPNE, ZAPOČÍTANÁ PRAX**	**15**
30	**POSKYTOVANIE ODMIEN**	**16**
31	**ZRÁŽKY ZO MZDY**	**17**
32	**SPLATNOSŤ MZDY**	**17**
33	**ÚČASŤ ZAMESTNANCOV NA VZDELÁVANÍ**	**17**
34	**SOCIÁLNY FOND**	**18**
35	**STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV**	**18**
36	**DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE ZAMESTNANCOV**	**18**
37	**REKREAČNÁ STAROSTLIVOSŤ A STAROSTLIVOSŤ O DETI ZAMESTNANCOV**	**19**
38	**POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA PRI BEZPEČNOSTI A OCHRANE ZDRAVIA PRI PRÁCI**	**19**
39	**ZVÝŠENÁ TEPELNÁ ZÁŤAŽ**	**20**
40	**POSÚDENIE ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI NA PRÁCU**	**20**
41	**ZÁSTUPCOVIA ZAMESTNANCOV PRE BOZP**	**20**
42	**DODRŽIAVANIE PRAVIDIEL BOZP**	**20**
43	**KONTROLA DODRŽIAVANIA PRÁVNYCH PREDPISOV A OSTATNÝCH PREDPISOV BOZP**	**21**
44	**PRACOVNÉ ÚRAZY**	**21**
45	**NÁHRADA ŠKODY PRI PRACOVNÝCH ÚRAZOCH A CHOROBÁCH Z POVOLANIA**	**21**
46	**REKONDIČNÉ POBYTY**	**21**

47	**POSTAVENIE ODBOROV**	**21**
48	**ZABEZPEČENIE ČINNOSTI ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE**	**22**
49	**SPOLUPRÁCA MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBORMI**	**22**
50	**PRACOVNÉ VOĽNO NA PRÁCU V ODBOROCH**	**22**
51	**OCHRANA ODBOROVÝCH FUNKCIONÁROV**	**22**
52	**FORMY SPOLUÚČASTI ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ V PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOCH**	**22**
53	**SPOLUROZHODOVANIE**	**23**
54	**PREROKOVANIE**	**23**
55	**INFORMOVANIE**	**24**
56	**KONTROLNÁ ČINNOSŤ**	**25**
57	**KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE**	**25**
58	**ZAUJATIE STANOVISKA ODBORMI**	**25**
59	**RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM**	**26**
60	**PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**	**26**

1 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1.1 Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ") upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, zastúpenými odborovou organizáciou, v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP"), zákonom č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

1.2 Odbory uzatvárajú so zamestnávateľom túto KZ, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok (v prípade, že sa v KZ uvádza pojem mzda, je ňou funkčný plat) a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami výhodnejšie, ako ich upravuje ZP alebo iný pracovnoprávny predpis.

1.3 Nároky, ktoré vznikli z KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

1.4 Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než KZ.

2 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

2.1 Odbory Operačného strediska ZZS majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

2.2 Zamestnávateľ – OS ZZS SR má právnu subjektivitu a bol zriadený Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky dňa 15.07.2005 zriaďovacou listinou č. 18228 - 5/2005-SP, ako štátna rozpočtová organizácia. Rozhodnutím o zmene zriaďovacej listiny OS ZZS SR č. 20924-2/2005 zo dňa 25. 07. 2005 bolo upravené sídlo organizácie. Dňom 1. júla 2006 rozhodnutím o zmene zriaďovacej listiny OS ZZS SR č. 15693-7/2006-SP z 29. 06. 2006 sa organizácia stala štátnou príspevkovou organizáciou. Rozhodnutím o zmene zriaďovacej listiny č. 12915-5/2007-OP zo dňa 18. 06. 2007 bol upravený predmet činnosti v oblasti vzdelávania. Dňom 1. novembra 2008 zmenou zriaďovacej listiny č. 23397- 2/2008 - OP z 14. 10. 2008 bolo zmenené sídlo organizácie na Trnavskú cestu 8/A, Bratislava. Riaditeľ ako jej štatutárny zástupca je oprávnený uzatvoriť túto KZ.

3 Plnenie záväzkov zmluvnými stranami

3.1 **KZ je záväzná pre:**

3.1.1 zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať týmto právnym nástupcom túto zmluvu.

3.1.2 všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

3.1.3 ďalšie fyzické osoby (zamestnanci na materskej a rodičovskej dovolenke).

3.2 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.

4 Kolektívne vyjednávanie

4.1 K dosiahnutiu a udržaniu sociálneho zmieru, ktorý je základným predpokladom plnenia úloh OS ZZS SR pri súčasnej spokojnosti zamestnancov budú zmluvné strany prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

5 Oboznámenie zamestnancov s KZ

5.1 Zamestnávateľ zabezpečí neodkladne po uzatvorení KZ jej vytlačenie vrátane príloh v príslušnom počte tak, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku.

5.2 Zamestnávateľ oboznámi zamestnancov OS ZZS SR s obsahom tejto KZ prostredníctvom intranetovej stránky najneskôr do 15 dní odo dňa jej platnosti. Zamestnávateľ bude

novoprijatých zamestnancov informovať o existencii KZ a o pôsobení odborov v OS ZZS SR.

6 Pracovnoprávny vzťah

6.1 Pracovnoprávny vzťah je vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý vzniká uzatvorením pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, pričom obsahom pracovnoprávneho vzťahu sú všetky práva a povinnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom upravené pracovnou zmluvou alebo dohodou o práci vykonávanej mimo pracovný pomer a pracovnoprávnymi predpismi.

6.2 Výkon práv a povinností, vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto zo zamestnancov OS ZZS SR nesmie zneužívať svoje práva a povinnosti s úmyslom poškodiť druhého účastníka vzťahu alebo ostatných zamestnancov. Nepripúšťa sa ani žiadna iná forma šikanovania vedúcich zamestnancov voči podriadeným zamestnancom, ani medzi ostatnými zamestnancami. Žiaden zo zamestnancov nesmie znevažovať ľudskú dôstojnosť druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu.

6.3 Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej, alebo nepriamej diskriminácie.

6.4 Zamestnávateľ prerokuje s odbormi navrhované organizačné zmeny najmenej jeden mesiac pred ich uskutočnením. Ak je zástupca odborov členom komisie pripravujúcej organizačné zmeny, nemusí byť táto lehota dodržaná.

6.5 Zamestnancovi, ktorý v dôsledku organizačnej zmeny bude vykonávať iný druh práce, zamestnávateľ zabezpečí nevyhnutné vzdelávanie a preškolenie.

7 Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa

7.1 Ak zanikne zamestnávateľ alebo jeho časť, ktorý má právneho nástupcu, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na tohto nástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

7.2 Ak sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP.

7.3 Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov, vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu, zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia.

7.4 Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto KZ zostane záväzná pre právneho nástupcu až do skončenia jej účinnosti.

8 Informácie o voľných pracovných miestach

8.1 Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach na webovej stránke OS ZZS SR.

9 Informácie zamestnanca pri nástupe do zamestnania

9.1 Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť pracovným poriadkom, s KZ, s predpismi o ochrane osobných údajov a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Ďalšie podrobnosti o predzmluvných vzťahoch a povinnostiach pri nástupe do zamestnania upravujú § 41 a § 47 ods. 2 ZP.

10 Informácie zamestnanca pri skončení pracovného pomeru

10.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru alebo prihlásením sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, resp. vznikom nového

pracovného pomeru.

11 Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa

11.1 Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ZP alebo dohodou z organizačných dôvodov bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP.

11.2 Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer

11.2.1 s oboma zamestnancami – manželmi súčasne,

11.2.2 s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,

11.2.3 so zamestnancom, ktorý je výlučným živiteľom rodiny,

11.2.4 so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov;

11.2.5 so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako päť rokov.

11.3 Členovia odborových orgánov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

11.4 Zamestnávateľ môže dať členom odborových orgánov výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

11.5 Ak odbory odmietli udeliť súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru podľa predchádzajúceho odseku, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné. Ďalší postup je stanovený v § 240 ods. 10 ZP.

11.6 Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 11.3 až 11.5 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

11.7 Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e) ZP.

11.8 **Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to:**

11.8.1 v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do ich skončenia,

11.8.2 pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo, ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,

11.8.3 v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, na materskej dovolenke, zamestnanec/ zamestnankyňa na rodičovskej dovolenke, keď sa osamelý zamestnanec/zamestnankyňa starajú o dieťa mladšie ako 3 roky,

11.8.4 v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,

11.8.5 v dobe, keď, je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

11.9 **Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi:**

11.9.1 z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode ZP, ako aj v § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode ZP v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako 3 roky, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,

11.9.2 z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1 ZP); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou a rodičovskou dovolenkou,

11.9.3 pre iné porušenie pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 1 písm. e) ZP), ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke,

11.9.4 z vlastnej viny stratili predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.

12 Výpovedná doba pri výpovedi danej zamestnávateľom

12.1 Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu , že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je:

12.1.1 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

12.1.2 3 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

12.2 Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 1 je 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

13 Výpovedná doba pri výpovedi danej zamestnancom

13.1 Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je 2 mesiace.

14 Porušenie pracovnej disciplíny

14.1 **Závažné porušenie pracovnej disciplíny, zamestnancami OS ZZS SR na pracoviskách OS ZZS SR je najmä, nie však výlučne:**

14.1.1 porušenie povinnosti mlčanlivosti zamestnanca a povinnosti zamestnanca v zmysle článku 6.4 písm. u) Pracovného poriadku pri ochrane osobných údajov, s ktorými príde do styku v zmysle predpisov o ochrane osobných údajov. Tie nesmie využiť ani pre osobnú potrebu a bez súhlasu zamestnávateľa ich nesmie zverejniť a nikomu poskytnúť ani sprístupniť. Povinnosť mlčanlivosti trvá aj po zániku funkcie zamestnanca alebo po skončení jeho pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru, alebo obdobného pracovného vzťahu; Zamestnanec berie tiež na vedomie, že porušenie povinnosti zachovávať mlčanlivosť o osobných údajoch je sankcionovateľné aj podľa ustanovenia § 374 Trestného zákona (Neoprávnené nakladanie s osobnými údajmi) a ustanovenia § 247 Trestného zákona (Poškodenie a zneužitie záznamu na nosiči informácii). Nárok na náhradu škody tým nie je dotknutý.

14.1.2 prijímanie darov alebo iných výhod súvisiacich s uprednostnením uchádzača vo výberovom konaní;

14.1.3 neodôvodnené významné oneskorené vydanie pokynu na zásah pri poskytovaní neodkladnej zdravotnej starostlivosti operátorom OS ZZS SR na LTV 155 a na LTV 112 v súlade s § 3 písm. a) zákona č. 579/2004 Z. z.;

14.1.4 preukázateľné požitie alkoholických nápojov, omamných a psychotropných látok;

14.1.5 odmietnutie vyšetrenia na požitie alkoholických nápojov, omamných a psychotropných látok;
14.1.6 krádež, resp. pokus o krádež na pracovisku;
14.1.7 úmyselné poškodzovanie majetku OS ZZS SR a majetku v správe OS ZZS SR;
14.1.8 zanedbanie povinnosti zabezpečiť neodkladnú zdravotnú starostlivosť v súlade so zákonom č. 579/2004 Z. z. o záchrannej zdravotnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov;
14.1.9 zanedbanie povinností, ktoré má za následok porušenie povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 3 ods. 3 písm. a), b), c), d), e) zákona č. 579/2004 Z. z. s následným uložením pokuty v zmysle § 6 ods. 1 písm. b) zákona č. 579/2004 Z. z.;
14.1.10 odchod z pracoviska pred ukončením zmeny a bez fyzického odovzdania služby zamestnancovi v nasledujúcej zmene, ktorý má za následok porušenie povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 3 ods. 3 písm. a), b), c), d), e) zákona č. 579/2004 Z. z. s následným uložením pokuty v zmysle § 6 ods. 1 písm. b) zákona č. 579/2004 Z. z.;
14.1.11 neospravedlnená absencia v práci – 2x;
14.1.12 úmyselné fyzické alebo psychické napádanie zamestnanca spoluzamestnancom.

14.2 **Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny je najmä, nie však výlučne:**
14.2.1 preukázateľné poškodzovanie dobrého mena zamestnávateľa;
14.2.2 neuposlúchnutie príkazu nadriadeného zamestnanca, vrátane supervízora v zmene, z ktorého nevznikla zamestnávateľovi škoda;
14.2.3 neuposlúchnutie príkazu nadriadeného zamestnanca, vrátane supervízora v zmene, z ktorého vznikla škoda hoc aj z nedbanlivosti;
14.2.4 nesprávny príjem, spracovanie a realizácia odozvy tiesňového volania na LTV 155 a tiesňového volania zdravotníckeho charakteru na LTV 112, bez následkov na zdraví. Za nesprávny príjem sa nepovažuje formálne porušenie predpisov, ktoré nemalo žiaden vplyv na poskytnutie potrebnej pomoci;
14.2.5 odmietnutie účasti na vzdelávaní typu prehlbovanie si kvalifikácie, resp. jej udržanie alebo obnovenie;
14.2.6 neodôvodnené nedodržanie rozpisu zmien;
14.2.7 svojvoľné zamieňanie už rozpísaných zmien;
14.2.8 odchod z pracoviska pred ukončením zmeny a bez fyzického odovzdania služby zamestnancovi v nasledujúcej zmene;
14.2.9 porušenie pracovnej disciplíny vyplývajúcej z pracovnej náplne zamestnanca;
14.2.10 bezdôvodné opustenie pracoviska počas pracovnej doby;
14.2.11 nedodržanie liečebného režimu počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti a nedodržanie miesta pobytu alebo nedodržanie zmeny miesta pobytu počas dočasnej pracovnej neschopnosti oznámenej lekárovi a súčasne zaznamenané po povolení lekára v Potvrdení o dočasnej pracovnej neschopnosti.

14.3 Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny môže byť dôvodom pre skončenie pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) ZP, za podmienky, že zamestnanec bol v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny v období posledných 6 mesiacov písomne upozornený na možnosť výpovede.

15 Odstupné

15.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, 2 ZP a v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok, zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP v sume dvoch jeho funkčných platov.

15.2 Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, poskytne zamestnancovi odstupné vo výške dvanásťnásobku jeho funkčného platu, okrem prípadov uvedených za

bodkočiarkou v § 76 ods. 3 ZP.

16 Odchodné

16.1 Zamestnávateľ vyplatí 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 5 - násobku jeho funkčného platu v prípade, že zamestnanec odpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru najmenej 10 rokov, v prípade, ak zamestnanec odpracoval menej ako 10 rokov ku dňu skončenia pracovného pomeru prináleží mu 3 násobok jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

16.2 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume 5-násobku jeho funkčného platu v prípade, že zamestnanec odpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru najmenej 10 rokov, v prípade, ak zamestnanec odpracoval menej ako 10 rokov ku dňu skončenia pracovného pomeru prináleží mu 3- násobok jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

16.3 Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

17 Pracovný režim - pracovný čas

17.1 Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou a jeho pracovnou náplňou.

17.2 V jednozmennej prevádzke je ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 hodín s rozvrhnutím na päť pracovných dní v týždni.

17.3 V OS ZZS SR je zavedený v jednozmennej prevádzke pre zamestnancov riaditeľstva OS ZZS SR pružný pracovný čas - pružné štvortýždňové pracovné obdobie nasledovne:

17.3.1 pondelok až štvrtok:

a) úsek základného pracovného času je stanovený od 09:00 do 14:30 hod.
b) úsek voliteľného pracovného času je stanovený od 06:30 do 09:00 hod. a od 14:30 do 18:00 hod.

17.3.2 piatok, pracovný deň predchádzajúci dňu pracovného pokoja a posledný pracovný deň pred nástupom na dovolenku:

a) úsek základného pracovného času je stanovený od 09:00 do 13:00 hod.
b) úsek voliteľného pracovného času je stanovený od 06:30 do 09:00 hod. a od 13:00 do 18:00 hod.

17.4 V OS ZZS SR je zavedený v jednozmennej prevádzke pre zamestnancov KOS pružný pracovný čas - pružné štvortýždňové pracovné obdobie nasledovne:

17.4.1 pondelok až štvrtok:

a) úsek základného pracovného času je stanovený od 09:00 do 14:00 hod.
b) úsek voliteľného pracovného času je stanovený od 06:00 do 09:00 hod. a od 14:00 do 18:00 hod.

17.4.2 piatok, pracovný deň predchádzajúci dňu pracovného pokoja a posledný pracovný deň pred nástupom na dovolenku:

a) úsek základného pracovného času je stanovený od 09:00 do 13:00 hod.
b) úsek voliteľného pracovného času je stanovený od 06:30 do 09:00 hod. a od 13:00 do 18:00 hod.

17.5 Pracovný čas, určený zamestnávateľom na štvortýždňové pracovné obdobie musí zamestnanec odpracovať v rámci štyroch týždňov.

17.6 V nepretržitej prevádzke je ustanovený pracovný čas 35 hodín týždenne a je rozvrhnutý nerovnomerne na všetky dni v týždni. Tým nie je dotknuté ustanovenie § 85a ZP.

17.7 Pracovný čas v nepretržitej prevádzke je na OS ZZS SR rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien na jednotlivých KOS ZZS nasledovne:

Krajské operačné strediská

a) pracovné pozície: operátor LTV 155 a operátor LTV 112, lekár – operátor LTV 155:

	Denná	Nočná
KOS ZZS BA	06:30-18:30	18:30-06:30
KOS ZZS TT	06:30-18:30	18:30-06:30
KOS ZZS NR	06:30- 18:30	18:30-06:30
KOS ZZS BB	06:45-18:45	18:45-06:45
KOS ZZS ZA	06:00-18:00	18:00-06:00
KOS ZZS TN	07:00-19:00	19:00-07:00
KOS ZZS KE	06:30-18:30	18:30-06:30
KOS ZZS PO	06:45-18:45	18:45-06:45

b) pracovná pozícia: strážnik-informátor na OS ZZS SR má pracovný čas v nepretržitej prevádzke rozložený v dennej zmene od 06.00 hod. do 18.00 hod. a v nočnej zmene od 18.00 hod. do 06.00 hod.

c) pracovná pozícia – technik Helpdesku a technik aplikačnej podpory OdIaKT má pracovný čas v nepretržitej prevádzke rozložený v dennej zmene od 07:00 hod. do 19:00 hod. a v nočnej zmene od 19:00 hod. do 07:00 hod.

17.8 Pracovné zmeny v nepretržitej prevádzke sú 12 hodinové. Tým nie sú dotknuté ustanovenia § 85 až 86 a 90 až 93 ZP.

17.9 Na zabezpečenie nepretržitej prevádzky sú príslušní vedúci zamestnanci povinní vypracovať rozpis zmien a to nasledovne:

a) v mesiaci december, do 15.12, vypracovať predpokladaný výhľadový plán rozpisu zmien na každý štvrťrok budúceho kalendárneho roka v súlade s ustanoveniami § 85a a § 87 Zákonník práce. Za štvrťrok sa považujú 3 kalendárne mesiace nasledujúce po sebe, začínajúce mesiacom január a končiace mesiacom december, v označení štvrťrokov: 1,2,3,4;

b) posledný mesiac štvrťroka aktuálneho kalendárneho roka, vždy do 15. dňa, aktualizovať rozpis zmien na nasledujúci štvrťrok aktuálneho kalendárneho roka;

c) každý kalendárny mesiac aktuálneho kalendárneho roka, vždy do 15. dňa kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, pre ktorý rozpis zmien platí a preukázateľne oboznámiť s týmto rozpisom všetkých zamestnancov, ktorých sa rozpis týka. V tejto lehote sa môže prihliadnuť na oprávnené požiadavky zamestnanca;

d) rozpisom zmien naplniť mesačný fond pracovného času zamestnanca.

17.9.1 Rozvrh striedania pracovných zmien jednotný pre všetky pracoviská nepretržitej prevádzky je nasledovný: denná zmena/24 hodín voľno, nočná zmena/72 hodín voľno. Týmto nie je dotknuté právo zamestnávateľa vypracovať aj iný rozvrh pracovných zmien tak, aby mal zamestnanec naplnený fond pracovného času za dané obdobie, ak je to nevyhnutné pre zabezpečenie prevádzky, najmä z dôvodu čerpania dovoleniek zamestnancov, alebo iných prekážok v práci na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa. V tom prípade pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.

17.10 Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

17.11 Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v jednozmennej prevádzke v časovom rozpätí

od 11:00 hod. do 13:30 hod.

17.12 Okrem prestávky na odpočinok a jedenie má každý zamestnanec pracujúci na pracovnej pozícii operátor LTV 155, operátor LTV 112 a lekár – operátor LTV 155 nárok na bezpečnostné prestávky za zmenu v celkovom trvaní 60 min. Bezpečnostné prestávky v pracovnej zmene nemožno čerpať na začiatku a na konci zmeny. Bezpečnostnú prestávku pre operátora OS ZZS SR je možné navýšiť o ďalších 30 minút v odôvodnených prípadoch po odsúhlasení supervízora zmeny formou zápisu v hlásení v aktuálne používaním operátorskom programe.

17.13 Operátorom LTV 155 vykonávajúcim nočnú zmenu patrí čerpanie ďalšej nepretržitej bezpečnostnej prestávky - oddych v trvaní 70 min., ktorú bude možné čerpať v čase od 00.00 hod. do 04.00 hod.

17.14 Kratší rozsah pracovného času v týždni, ako je ustanovený v tomto článku KZ, je možné individuálne dojednať v pracovnej zmluve so zamestnávateľom. V uvedenom prípade pôjde o pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa § 49 ZP.

18 Práca nadčas

18.1 V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

18.2 Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad túto ustanovenú hranicu najviac v rozsahu 400 hodín v kalendárnom roku.

18.3 Zamestnávateľ zabezpečí, aby nadčasy boli nariaďované v rámci možností rovnomerne medzi zamestnancov.

18.4 Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 37 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 67 % hodinovej sadzby funkčného platu.

18.5 Zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi v tomto prípade patrí príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa bodu 18.4 zamestnancovi nepatrí.

18.6 Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa bodu 18.4.

19 Odmeňovanie

19.1 Zamestnávateľ na požiadanie odborov vo vhodnom čase predloží a prerokuje návrh rozpočtu mzdových prostriedkov.

19.2 Zamestnávateľ predloží na požiadanie odborov vo vhodnom čase potrebné podklady o čerpaní mzdových prostriedkov.

20 Osobný príplatok

20.1 Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu.

20.2 O priznaní osobného príplatku jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

20.3 Limit osobného príplatku priznaného zamestnancovi je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

20.4 Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

20.5 Osobný príplatok má dve časti:

20.5.1 Základná časť vo výške 50 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený je nárokovateľná časť osobného príplatku, ktorá patrí každému zamestnancovi.

20.5.2 Ostatná časť – nenárokovateľná časť osobného príplatku, môže byť priznaná až do výšky 50 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený na základe návrhu a odôvodnenia priameho nadriadeného zamestnanca, alebo na základe výsledku komplexného hodnotenia operátora za ustanovené obdobie. Čerpanie dovolenky nie je dôvodom na znižovanie alebo odobratie osobného príplatku zamestnanca. Hodnota bodu je rovnaká pre všetkých

zamestnancov. V prípade zníženého hodnotenia v priebežnom hodnotení zamestnanca bude priamy nadriadený informovať zamestnanca bez zbytočného odkladu o dôvodoch, ktoré toto zníženie hodnotenie spôsobili.

21 Príplatok za zmennosť

21.1 Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ rozvrhol pracovný čas v dvojzmennej, trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmennosť.

21.2 Príplatok poskytne zamestnávateľ mesačne až vo výške 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, a to pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

21.3 Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

22 Kreditový príplatok

22.1 Zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním realizovaným v súlade s príslušnými právnymi predpismi, patrí kreditový príplatok.

22.2 Príplatok poskytne zamestnávateľ mesačne vo výške 6% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor.

23 Náhrada príjmu zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, náhrada za stratu času

23.1 Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods.2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti najmenej 45 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a v období od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti najmenej 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov)..

23.2 Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za čas pracovnej/služobnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorá nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou (tzv. strata času), náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za stratu času uvedenú v prvej vete, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom príslušná pracovná/služobná cesta mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorá nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, bola vykonaná. V prípade ak si zamestnanec po márnom uplynutí stanovenej lehoty nevyčerpá náhradné voľno, patrí mu mzdové zvýhodnenie, a to náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku za stratu času, ku ktorej skutočne došlo.

24 Pracovné voľno

24.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskych prehliadkach, na darovaní krvi a aferéze, darovaní ďalších biologických materiálov, na účasť zástupcov zamestnancov a zamestnancov na vzdelávaní.

24.2 Za pracovný výkon sa považuje aj účasť zamestnancov na prehlbovaní, udržovaní alebo obnovovaní kvalifikácie, ktorej sa zamestnanec povinne zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa

(aj keď je to v čase osobného voľna) a ktoré sa konajú podľa platných predpisov. Zamestnancovi patrí za tento výkon práce funkčný plat. Zamestnanec je povinný si sústavne prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Ak ide o prehlbovanie, udržanie a obnovenie kvalifikácie má zamestnávateľ právo mu nariadiť aj výkon práce nadčas, mimo rozsahu pracovnej zmluvy, ak nejde o zamestnanca, ktorému nemožno nariadiť prácu nadčas.

Na druhej strane zvyšovanie kvalifikácie, resp. jej získanie alebo rozšírenie je prekážkou v práci a zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno a náhradu funkčného platu, najmä ak je predpokladané zvýšenie v súlade s potrebou zamestnávateľa.

24.3 Zamestnancovi patrí pracovné voľno bez náhrady funkčného platu pri starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere, v rozsahu najviac troch pracovných dní v kalendárnom roku.

24.4 Zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu pri starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere, v rozsahu najviac piatich pracovných dní v kalendárnom roku.

24.5 Zamestnancovi patrí pracovné voľno bez náhrady funkčného platu pri starostlivosti

24.5.1 o zdravotne postihnuté dieťa alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere, manžela, druha, družku, rodiča zamestnanca ako aj rodiča jeho manžela alebo druha a o choré dieťa zamestnanca v terminálnom štádiu ich života a choroby v rozsahu najviac troch mesiacov v kalendárnom roku,

24.5.2 o chorého manžela, druha, družku, rodiča zamestnanca, ako aj rodiča jeho manžela alebo druha a o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcom si osobitnú opateru preukázanú potvrdením ošetrujúceho lekára, v rozsahu najviac päť pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia; pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, ak sú obidvaja zamestnancami zamestnávateľa.

24.6 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu jedného pracovného dňa na bezodplatnú účasť na darovaní krvi. Bezodplatnú účasť je zamestnanec povinný preukázať príslušným potvrdením.

24.7 Zamestnávateľ môže pre zamestnancov organizovať branno-športové aktivity za účelom regenerácie pracovných síl v priebehu kalendárneho roka, ak to prevádzkové podmienky pracoviska umožnia.

24.8 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa posudzuje ako zamestnanec pracujúci v noci[1], na absolvovanie povinnej lekárskej prehliadky platené pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden pracovný deň.

24.9 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jeden deň pracovného voľna nad rozsah ZP, v prípade, ak zamestnanec vybavuje pohreb svojho blízkeho príbuzného – manžela, manželky, dieťaťa, rodiča a rodiča manžela, manželky.

24.10 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracujúcemu v jednozmennej prevádzke v každom kalendárnom štvrťroku 1 deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu, tzv. SICK DAY, spolu 4 dni v kalendárnom roku, bez uvedenia dôvodu neprítomnosti na pracovisku. Svoju neprítomnosť na pracovisku je však zamestnanec povinný ohlásiť svojmu priamemu nadriadenému najneskôr daný deň do začiatku pracovného času, teda do 09:00 hod. Nárok na takýto deň majú všetci zamestnanci pracujúci v jednozmennej prevádzke po uplynutí ich skúšobnej doby.

24.11 Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2023 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

24.12 Vedúci odboru zdravotnej starostlivosti - Hlavný lekár OS ZZS SR alebo zástupca riaditeľa môže poskytnúť zamestnancovi pracujúcemu vo viaczmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke v každom kalendárnom polroku 1 deň pracovného voľna v rozsahu 11,5 hodiny s náhradou funkčného platu, tzv. REHABILITATION DAY, bez uvedenia dôvodu jeho neprítomnosti na pracovisku. Svoju neprítomnosť na pracovisku je však príslušný

[1] § 98 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

zamestnanec povinný dohodnúť vopred so svojim priamym nadriadeným pred zostavením rozpisu zmien pre nasledujúci mesiac. O príslušný deň môžu požiadať všetci zamestnanci pracujúci vo viaczmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke po uplynutí ich skúšobnej doby.

25 Dovolenka za kalendárny rok, dodatková dovolenka

25.1 Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

25.2 Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní.

25.3 Počet dní dovolenky vypočítavaný podľa pravidla stanoveného v § 104 Zákonníka práce pri zamestnancoch s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom sa zaokrúhli na pol dňa smerom nahor.

26 Pracovný poriadok

26.1 Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ vydá, resp. aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase odborov, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.

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

27 Výberové konanie

27.1 V prípadoch, v ktorých sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje podľa platného pracovného poriadku na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. zamestnávateľ do výberovej komisie vymenuje tiež zástupcov zamestnancov určených odbormi. Pracovný poriadok stanoví, ktoré vedúce pozície sa obsadzujú formou výberového konania.

28 Zákaz diskriminácie

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

28.2 Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú diskriminovať žiadneho zo zamestnancov z dôvodu pohlavia, rasy, veku, náboženského vyznania, politických názorov, príslušnosti k národnostnej alebo etnickej menšine a členstva v odboroch.

29 Platové stupne, započítaná prax

29.1 Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jedného zo 14 platových stupňov podľa dĺžky započítanej praxe, ktorou je:

29.1.1 Odborná prax, t. j. pracovné činnosti, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako určená pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať.

29.1.2 Prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako dojednaná pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať, a to najviac v rozsahu dvoch tretín.

29.2 Do započítanej praxe sa ďalej započítava čas:

29.2.1 skutočného vykonávania základnej alebo náhradnej služby, najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom platným v čase jej vykonávania.

29.2.2 civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac 18 mesiacov.

29.2.3 zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ustanovený osobitnými predpismi v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac tri roky, v celkovom súhrne najviac 6 rokov, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie.

29.2.4 starostlivosti o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi, v celkovom súhrne najviac 6 rokov, ak sa rodič v tomto čase súčasne v dennom štúdiu nepripravoval na povolanie.

29.2.5 doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti.

29.2.6 ďalšie doby zamestnania posudzované podľa osobitných predpisov (napr. zákon č. 119/1990 Z b. o súdnej rehabilitácii v znení neskorších predpisov, zákon č. 87/1991 Zb. o mimosúdnych rehabilitáciách v znení neskorších predpisov, zákon SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov).

29.2.7 Zamestnávateľ pri zvýšenej kvalifikácii zdravotníckeho pracovníka (dosiahnutá špecializácia, Bc., apod.) bez zbytočných prieťahov okamžite po doložení potrebných potvrdení zamestnancom upraví funkčný plat tak, aby zodpovedal zvýšenej kvalifikácii.

30 Poskytovanie odmien

30.1 Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý je v evidenčnom stave organizácie, okrem zamestnancov na rodičovskej dovolenke, materskej dovolenke, odmenu za:

30.1.1 kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,

30.1.2 splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy,

30.1.3 poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,

30.1.4 prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

30.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je v evidenčnom stave organizácie v mesiaci, za ktorý sa odmena poskytuje a ktorý nie je v skúšobnej dobe, odmenu za:

30.2.1 pracovné zásluhy v prvom polroku vo výške 45 % funkčného platu zamestnanca,

30.2.2 pracovné zásluhy v druhom polroku vo výške 50 % funkčného platu zamestnanca,

30.2.3 pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu,

30.2.4 pracovné zásluhy pri 5 odpracovaných rokoch v sume 200,00 EUR,

30.2.5 pracovné zásluhy pri 10 odpracovaných rokoch v sume 400,00 EUR,

30.2.6 pracovné zásluhy pri 15 odpracovaných rokoch v sume 800,00 EUR,

30.2.7 riadnu pracovnú dochádzku určenú na pokrytie dopravných nákladov paušálne mesačne vo výške 20 eur.

30.3 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy podľa bodu 30.2.3 až 30.2.6 ak zamestnanec dosiahol požadované odpracované roky, a to v mesiaci, kedy tieto odpracované roky (pracovné jubileum) dosiahol.

30.4 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2023 a ku dňu 30. novembra 2024 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100,00 EUR, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate mzdy za mesiac november 2023 a 2024.

30.5 Zamestnancovi vyplatí zamestnávateľ za odpracovanú nočnú zmenu dňa 31.12. príslušného kalendárneho roka príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu; v prípade, ak táto nočná zmena pripadne na sobotu, nedeľu patrí zamestnancovi príplatok v sume 50% hodinovej sadzby funkčného platu.

30.6 Pri poskytovaní odmeny zamestnávateľ zohľadní plnenie povinností vykonávaných nad rámec pracovnej náplne pri vzájomnom zastupovaní zamestnancov v tom prípade, ak zamestnancovi nevznikol nárok na priznanie príplatku za zastupovanie.

30.7 V prípade neočakávanej potreby doplnenia operátora do pracovnej zmeny, ktorá sa vyskytne náhle najskôr 24 hodín pred nástupom do pracovnej zmeny, môže vedúci operátor z rozpočtu na odmeny udeliť operátorovi odmenu za operatívny nástup do neočakávanej pracovnej zmeny.

30.8 Za pozitívnu reprezentáciu OS ZZS SR a šírenie dobrého mena o OS ZZS SR medzi ktoré patrí napríklad aktívna účasť na súťažiach alebo konferenciách, ako aj preukázateľné prejavy vďaky od pacientov alebo ich príbuzných môže byť zamestnancovi pridelená odmena z rozpočtu riaditeľa určeného na mimoriadne odmeny.

30.9 Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

30.10 Písomný návrh na poskytnutie odmeny s odôvodnením predkladá príslušný vedúci zamestnanec štatutárnemu zástupcovi OS ZZS SR na jeho schválenie.

30.11 Po schválení oboznámi príslušný vedúci zamestnanec zamestnanca s výškou odmeny.

30.12 Štatutárny zástupca OS ZZS SR môže priznať odmenu zamestnancovi aj bez návrhu príslušného nadriadeného vedúceho zamestnanca, ak prínos zamestnanca pre OS ZZS SR považuje za hodný osobitného zreteľa.

30.13 Vedúci operátor KOS poskytne odborom raz štvrťročne počet návrhov na mimoriadne odmeny, a počet a výšku schválených mimoriadnych odmien.

31 Zrážky zo mzdy

31.1 Zamestnávateľ na svoje náklady môže poukázať na požiadanie zamestnanca na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti jeho platu aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 ZP). Zamestnávateľ môže odmietnuť poukazovanie finančných prostriedkov vyplývajúcich z prvej vety na viac ako dva účty.

31.2 Na základe písomnej dohody bude zamestnávateľ každému členovi odborov pravidelne mesačne zrážať zo mzdy finančnú čiastku vo výške 1% z jeho čistej mesačnej mzdy, alebo peňažného plnenia nahradzujúceho mzdu. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu odborovej organizácie najneskôr do 10 dní po vykonaní zrážky. Súhlas zamestnanca so zrážkami zo mzdy, v súlade s § 131 ods. 3 ZP, zabezpečia odbory.

31.3 Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu, ktorý mu zamestnanci nahlásia, najneskôr do 3 dní po vykonaní zrážky zo mzdy.

32 Splatnosť mzdy

32.1 Zamestnávateľ zabezpečí odoslanie mzdy, osobného príplatku, mzdového zvýhodnenia za prácu v dňoch pracovného pokoja, v noci, náhrady za pracovnú pohotovosť a ostatných plnení poskytovaných zamestnancom podľa osobitných predpisov na osobné účty zamestnancov, ktoré sú vedené v bankách, najneskôr do 14. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

33 Účasť zamestnancov na vzdelávaní

33.1 Zamestnávateľ vytvára podmienky pre ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov, najmä umožňuje zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie tak, aby zodpovedalo požiadavkám ustanoveným v osobitnom predpise a podľa možností sa podieľa na jeho financovaní (nariadenie vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností v znení neskorších predpisov v platnom znení).

33.2 Zamestnávateľ umožní zamestnancom plniť si svoju zákonnú povinnosť sústavne sa vzdelávať. Za tým účelom poskytne zamestnancom 5 dní pracovného voľna s náhradou funkčného platu za preukázanú účasť na aktivitách sústavného vzdelávania na splnenie podmienok sústavného vzdelávania pre jednotlivé kategórie zdravotníckych pracovníkov (§ 42 a 39a 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, vyhláška MZ SR č. 74/2019 Z.z. o kritériách a spôsobe hodnotenia sústavného vzdelávania zdravotníckeho pracovníka, § 140, 153, 154 ods. 3 ZP).

33.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje, že o nových postupoch a nových predpisoch zabezpečí pred začatím ich používania školenie pre zamestnanca primerane rozsahu a náročnosti nových postupov a nových predpisov.

33.4 Zamestnávateľ zabezpečí školenie manažérskych zručností pre vedúcich zamestnancov.

33.5 Zamestnávateľ zamestnancovi preplatí časť nákladov v maximálnej výške 150,00 EUR za úspešné absolvovanie jazykového kurzu alebo kurzov v trvaní minimálne jedného školského roka. Zamestnanec je povinný predložiť príslušný certifikát po absolvovaní takého kurzu/ov.

33.6 V záujme zabezpečovania skvalitňovania pracovnej činnosti zamestnancov vedúci operátor jednotlivých KOS realizuje raz za dva mesiace poradu so supervízormi zmeny, na ktorej ich informuje o nových postupoch a požiadavkách a prediskutuje konkrétnu situáciu na pracovisku.

34 Sociálny fond

34.1 Zamestnávateľ v zmysle textu zákona číslo 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, tvorí fond ako úhrn:

34.1.1 povinného prídelu vo výške 1 % a

34.1.2 ďalšieho prídelu vo výške 0,5 %

zo súhrnu hrubých funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, resp. kalendárny mesiac.

34.2 Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa. Sociálny fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu funkčného platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

34.3 Sociálny fond bude používaný podľa „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu" na daný rok dohodnutých medzi zamestnávateľom a odbormi, ktoré budú tvoriť prílohu tejto KZ.

34.4 O použití sociálneho fondu rozhoduje zamestnávateľ spoločne s odbormi. Prostriedky zo sociálneho fondu je možné čerpať len na základe písomného súhlasu oboch zmluvných strán.

34.5 Po skončení kalendárneho roka bude zostatok na účte sociálneho fondu, prevyšujúci sumu 10 000,00 EUR, vyplatený zamestnancom vo výplatnom termíne za mesiac január, ak príspevok na zamestnanca bude väčší ako 10,00 EUR. Podmienkami pre vyplatenie príspevku sú:

34.5.1 zamestnanec je v pracovnom pomere v príslušnom kalendárnom roku od 01.01. do 31.12. a je v evidenčnom stave OS ZZS SR,

34.5.2 zamestnancovi na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke bude vyplatená alikvotná časť podľa počtu odpracovaných dní za príslušný kalendárny rok.

35 Stravovanie zamestnancov

35.1 Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie (obedy a večere) vo výške 55 % hodnoty jedla. Okrem toho poskytuje príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu (Viď Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu).

35.2 Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť hygienu stravovania, a to najmä poskytnutím tanierov, pohárov, ako aj možnosťou hygienického očistenia rúk v miestnosti pre účely stravovania zamestnancov.

35.3 Zamestnancovi v každej prevádzke patrí príspevok na stravovanie v zmysle zákonných ustanovení, a to v hodnote 5,20 EUR za pracovný deň jednozmennej prevádzky, ak právne predpisy neustanovujú vyššiu hodnotu a to vrátane dní, počas ktorých čerpal dovolenku.

36 Doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov

36.1 Zamestnávateľ, v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, môže uzatvoriť zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými poisťovňami, ktoré majú na vyššie uvedené vydanú licenciu a zamestnanci prejavia o ich produkt poistenia záujem.

36.2 Príspevok zamestnávateľa predstavuje 2,5 %, podľa § 12 ods. 2 zákona č. 650/2004 Z. z., zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného regionálneho úradu verejného zdravotníctva do 1., 2. a 3. kategórie rizika. Ostatným zamestnancom, ktorí sa pripoistia, prispeje v rovnakom rozsahu. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách

uzatvorených počas roka 2017 je pre každého zamestnanca 2,5% z jeho hrubej mzdy v prípade, že je zamestnanec zúčastnený na doplnkovom dôchodkovom sporení.

36.3 Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi , ktorý nie je zaradený do 3. kategórie rizikovej práce – psychická záťaž, vo výške príspevku zamestnávateľa, t. j. 2,5% mesačne pre každého zamestnanca z jeho hrubej mzdy v prípade, že je zamestnanec zúčastnený na doplnkovom dôchodkovom sporení a v prípade, ak príspevok zamestnanca je minimálne 15 eur. V ostatných prípadoch poskytne zamestnávateľ príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v rovnakej sume, akou prispieva zamestnanec a túto skutočnosť zamestnávateľovi na tieto účely preukáže.

36.4 Ak zamestnanec uzavrel alebo uzavrie zamestnaneckú zmluvu s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ bude poskytovať príspevok len raz.

36.5 Ak má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

36.6 Zamestnávateľ môže zmeniť dohodnutú výšku príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve len po prerokovaní s odbormi a po dohode so zamestnancom.

37 Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

37.1 Odbory v spolupráci so zamestnávateľom podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečia pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreáciu, vrátane detskej, kultúrne akcie, stretnutia s bývalými zamestnancami – dôchodcami, poznávacie zájazdy.

37.2 Zamestnancom a ich rodinným príslušníkom môžu byť poskytnuté aj ďalšie zdravotné, rehabilitačné alebo iné služby a výhody (napr. absolvovanie kurzu prvej pomoci), podľa možnosti rozpočtu a pri rešpektovaní platných predpisov.

38 Povinnosti zamestnávateľa pri bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

38.1 Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP") postupuje podľa ZP, zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.

38.2 Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnocuje a podľa potreby aktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky. Ciele na zlepšenie BOZP zamestnávateľ ročne stanovuje na základe návrhu komisie BOZP. Vyhodnotenie realizácie cieľov predkladá na zasadnutiach komisie BOZP.

38.3 Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať BOZP. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP apod.)

38.4 Rekondičný pobyt navrhuje zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby. Návrh prerokuje na zasadnutí komisie BOZP.

38.5 Zamestnávateľ je povinný vymenovať zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť môže u zamestnávateľa zastupovať najviac 50 zamestnancov.

38.6 Zamestnávateľ zriadi ako svoj poradný orgán komisiu BOZP, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia BOZP zasadá najmenej raz za rok.

38.7 Na základe vypracovanej smernice pre poskytovanie OOPP podľa nariadenia vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných

ochranných pracovných prostriedkov v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ bezplatne poskytuje príslušným zamestnancom vhodné, vyhovujúce, funkčné, certifikované a účinné OOPP. Za OOPP sú podľa zákona o č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci považované aj umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky. Zamestnávateľ zabezpečí nový pracovný odev a obuv podľa potreby.

38.8 V súlade so závermi pravidelného zasadania komisie BOZP, zamestnávateľ zabezpečí:
- pravidelné vykonávanie kontrol a revízií elektrických zariadení používaných OS ZZS SR a jednotlivými KOS ZZS,
- pri aktualizovaní jednotlivých nájomných zmlúv s príslušnými obvodnými úradmi v oblasti zodpovednosti za čistenie priestorov, vrátane upratovania počas dní pracovného pokoja, funkčnosti a čistenia klimatizácií a vykonávania kontroly požiarnych zariadení; obvodné úrady predložia vedúcim zamestnancom KOS ZZS kópie dokumentov o vykonaní uvedených činností,

38.9 V súlade so závermi pravidelného zasadania komisie BOZP zamestnávateľ zabezpečí kontrolu a v prípade potreby vymaľovanie priestorov na všetkých KOS ZZS z hygienických dôvodov.

38.10 Zamestnávateľ sa zaväzuje vyberať a poskytovať súčasti a príslušenstvo pracovísk so zobrazovacími jednotkami v súlade so súčasnými vedeckými a technickými poznatkami a technickým pokrokom tak, aby boli v súlade s pracovnými postupmi a vylučovali, alebo zmierňovali účinky škodlivých faktorov pracovného prostredia.

38.11 Zamestnávateľ, formou benefitu, poskytne odev pre zamestnancov do 30.06.2023.

39 Zvýšená tepelná záťaž

39.1 Zamestnávateľ v dňoch so zvýšenou tepelnou záťažou – deň, kedy teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahla hodnotu vyššiu ako 30° C, v zmysle vyhlášky MZ SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci upraví pracovný čas zamestnancov tak, aby nebola ohrozená plynulosť prevádzky v OS ZZS SR a zamestnancom zabezpečí na svoje náklady pitný režim formou pitnej vody.

40 Posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu

40.1 Zamestnávateľ bude dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie lekárskych prehliadok pre všetkých zamestnancov v zmysle platných právnych predpisov a zmluvnou pracovnou zdravotnou službou.

40.2 Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci 1 x ročne.

40.3 Všetky náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu uhrádza zamestnávateľ podľa osobitného predpisu (zákon č. 124/2006 Z. z. a zákon č. 355/2007 Z. z.).

40.4 Zamestnanci sú povinní podrobiť sa preventívnym lekárskym prehliadkam vo vzťahu k práci, riadne a včas, v termíne určenom ich vedúcim zamestnancom.

40.5 Zamestnanec, ktorý sa podrobí preventívnej lekárskej prehliadke s konštatovaním, že je nevyhnutné takémuto zamestnancovi poskytnúť špeciálne korekčné prostriedky, je povinný podrobiť sa vyšetreniu u zazmluvneného oftalmológa a pri práci používať poskytnuté špeciálne korekčné pomôcky.

41 Zástupcovia zamestnancov pre BOZP

41.1 Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh školenie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou funkčného platu a vytvoriť podmienky na výkon ich funkcie.

41.2 Zástupca zamestnancov nesmie byť za plnenie úloh, vyplývajúcich z jeho funkcie, zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.

42 Dodržiavanie pravidiel BOZP

42.1 Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém

starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a zákona č. 124/2006 Z. z.

42.2 Zamestnanci sú povinní podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok (zákon č. 124/2006 Z. z.).

42.3 Zamestnanec je povinný vykonávať práce a obsluhovať a používať pracovné prostriedky v súlade s návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený a v súlade s poznatkami, ktoré sú súčasťou vedomostí a zručností v rámci získanej odbornej spôsobilosti. Zamestnanec je ďalej povinný oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi, bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť alebo zamestnancovi vykonávajúcemu činnosť pracovnej zdravotnej služby tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie zamestnancov.

43 Kontrola dodržiavania právnych predpisov a ostatných predpisov BOZP

43.1 Odbory majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 ZP a § 9 zákona č. 124/2006Z.z.

43.2 Pri výkone kontroly sa zamerajú najmä na :

43.2.1 stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,

43.2.2 vybavenie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania OOPP,

43.2.3 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,

43.2.4 požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov, v zmysle § 8d zákona č. 124/2006 Z. z.

44 Pracovné úrazy

44.1 Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov.

45 Náhrada škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania

45.1 Náhradu škody spôsobenú pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a inými poškodeniami zdravia v súvislosti s vykonávaním práce bude zamestnávateľ vykonávať v zmysle ôsmej časti ZP, ako aj podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Bude pritom dbať predovšetkým o včasné odškodnenia pracovných úrazov a chorôb z povolania.

46 Rekondičné pobyty

46.1 Zamestnávateľ na základe § 11 zákona č 124/2006 Z. z. je povinný zabezpečiť rekondičné pobyty pre svojich zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania, podľa vyhlášky MZ SR č. 148/2010 Z .z. o podrobnostiach o účele, obsahu a rámcových programoch rekondičného pobytu.

46.2 Rekondičné pobyty sa budú uskutočňovať podľa rozhodnutí komisie BOZP v 14 – dňových turnusoch a v dohodnutom období sa ich zúčastnia určení zamestnanci.

46.3 Na rekondičnom pobyte je povinný zúčastniť sa zamestnanec, ktorý nepretržite vykonáva prácu zaradenú do 3. kategórie rizikových prác počas najmenej 5-tich po sebe nasledujúcich rokov.

47 Postavenie odborov

47.1 Zamestnávateľ uznáva odbory za oprávnených zástupcov zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

47.2 Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

47.3 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.

47.4 Zamestnávateľ umožní, aby odbory mohli zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné, na vyhradených nástenkách a e-mailovou poštou zamestnancom.

47.5 Zamestnávateľ umožní odborom, aby zvolali schôdze na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby vo vopred dohodnutom termíne.

48 Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

48.1 **Zamestnávateľ poskytne:**

48.1.1 na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu zasadaciu miestnosť pre účely zasadnutia výboru a valného zhromaždenia,

48.1.2 používanie rozmnožovacej techniky, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa.

49 Spolupráca medzi zamestnávateľom a odbormi

49.1 Zástupcovia zmluvných strán sa budú podľa potreby stretávať s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa zmluvných strán.

49.2 Zamestnávateľ môže pozvať povereného zástupcu odborov na gremiálne porady. Zamestnávateľ bude odborom poskytovať zápisnice z rokovania gremiálnej porady.

49.3 Na základe žiadosti zástupcu odborov zamestnávateľ umožní jeho účasť na rokovaní operatívnej porady riaditeľa, ak sa prerokúvajú otázky týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov.

49.4 Zamestnávateľ prizýva na rokovania a zasadania Etickej komisie zástupcov odborov. Rovnako prizýva odbory pri riešení sťažností a sporov so zamestnancami.

49.5 Odbory majú právo prizvať zástupcu vedenia OS ZZS SR na zasadania výboru. Ak sa na rokovaní odborov prerokúvajú zásadné otázky, alebo otázky týkajúce sa prevažnej väčšiny zamestnancov môže byť na rokovanie prizvaný riaditeľ OS ZZS SR alebo riaditeľom delegovaný člen vedenia OS ZZS SR.

49.6 Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení funkcie.

50 Pracovné voľno na prácu v odboroch

50.1 Výkon funkcie v odboroch považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme v zmysle § 137 ods. 5 písm. c) ZP.

50.2 Činnosť funkcionárov odborov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorú patrí mzda.

50.3 Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov v zmysle § 240 ods. 3 ZP pracovné voľno s náhradou funkčného platu vo výške priemerného zárobku zamestnanca, ktorý si pracovné voľno čerpá, mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút, minimálne však 100 hodín mesačne.

50.4 Zamestnávateľ za každú hodinu nevyčerpaného pracovného voľna poskytne odborovej organizácii peňažnú náhradu vo výške priemerného hodinového zárobku osoby určenej na čerpanie voľna a to maximálne 50 hodín mesačne.

51 Ochrana odborových funkcionárov

51.1 Členovia odborových orgánov požívajú zvýšenú ochranu. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť voči voleným funkcionárom odborov všetky povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych predpisov, z predpisov o zdravotnom a nemocenskom poistení, sociálnom poistení, predpisov

z daňového poriadku a podobne.

51.2 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 a ani inak postihovaní.

52 Formy spoluúčasti zamestnávateľa a odborových organizácií v pracovnoprávnych vzťahoch

52.1 Zamestnanci sa prostredníctvom odborov zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

52.2 Ak zamestnávateľ požiada odbory o zaujatie stanoviska, odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

53 Spolurozhodovanie

53.1 Pre účely tejto KZ sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odbormi.

53.2 **Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odbormi najmä v týchto otázkach:**

53.2.1 pravidlá o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),

53.2.2 plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),

53.2.3 vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),

53.2.4 nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),

53.2.5 zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)

53.2.6 určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),

53.2.7 zavedení delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),

53.2.8 určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),

53.2.9 podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),

53.2.10 skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),

53.2.11 rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP),

53.2.12 vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),

53.2.13 určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovoleniek (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),

53.2.14 zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),

53.2.15 písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),

53.2.16 poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),

53.2.17 výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),

53.2.18 rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu - zákon č. 152/1994 Z. z.

54 Prerokovanie

54.1 Pre účely tejto KZ sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko

odborovej organizácie.

54.2 **V zmysle § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:**

54.2.1 stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,

54.2.2 zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,

54.2.3 rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,

54.2.4 organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

54.2.5 opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

54.3 **Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:**

54.3.1 opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),

54.3.2 opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),

54.3.3 rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),

54.3.4 nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),

54.3.5 organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),

54.3.6 dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),

54.3.7 neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)

54.3.8 podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),

54.3.9 opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),

54.3.10 opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),

54.3.11 náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),

54.3.12 rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu utrpenú pracovným úrazom alebo chorobou z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),

54.3.13 výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle § 74 ZP.

54.4 Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s príslušnými odbormi výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Odbory sú povinné prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

55 Informovanie

55.1 Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

55.2 Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz ročne vo vhodnom čase správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

55.3 Zamestnávateľ umožní odborom pri zachovaní povinnosti mlčanlivosti prístup k dožiadaniam a sťažnostiam tretích osôb voči zamestnancom ako aj k všetkým dokumentom v danom spise, najmä k vyhodnoteniam uvedených dožiadaní a sťažností zamestnávateľom.

55.4 **Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:**

55.4.1 platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),

55.4.2 prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),

55.4.3 dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),

55.4.4 voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),

55.4.5 možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),

55.4.6 využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 10 ZP),

55.4.7 informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),

55.4.8 výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),

55.4.9 zamestnávaní zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),

55.4.10 opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),

55.4.11 informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení

56 Kontrolná činnosť

56.1 Pre účely tejto KZ sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ.

56.2 Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.

56.3 **Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:**

56.3.1 vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,

56.3.2 podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,

56.3.3 vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,

56.3.4 navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,

56.3.5 vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

56.4 Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

57 Kolektívne vyjednávanie

57.1 Pre účely tejto KZ sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o KZ a uzatváranie KZ.

57.2 Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie KZ jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 21 kalendárnych dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

57.3 Rokovať o návrhu KZ a uzatvárať KZ na strane odborov je oprávnený predseda odborov na základe rozhodnutia výboru odborov. O návrhu KZ môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, a to na základe splnomocnenia odborov.

57.4 Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

57.5 Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Z. z.

58 Zaujatie stanoviska odbormi

58.1 Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní, ak tomu nebránia iné prekážky, alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak.

59 Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

59.1 Zamestnávateľ bude svojim zamestnancom podľa svojich možností poskytovať informácie najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

59.2 **Individuálne nároky:**

59.2.1 sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho,

59.2.2 ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 kalendárnych dní, budú sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať odbory a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 kalendárnych dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody,

59.2.3 v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. Inšpektorát práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

59.3 **Kolektívne spory:**

59.3.1 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 kalendárnych dní, ak sa nedohodne iná lehota,

59.3.2 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.

60 Prechodné a záverečné ustanovenia

60.1 Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv Úradu vlády Slovenskej republiky.

60.2 Táto KZ vrátane jej príloh sa uzatvára na dobu určitú, a to do 31.12.2024.

60.3 Túto KZ nemôže jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

60.4 Túto KZ možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 kalendárnych dní od doručenia takého návrhu a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Návrhom jednej zo zmluvných strán podľa tohto bodu nie je predloženie návrhu podľa bodu 57.2.

60.5 Zmeny a dodatky tejto KZ sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov.

60.6 V prípade, že počas platnosti tejto KZ dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto KZ dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene KZ a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

60.7 Zamestnávateľ a odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej dva krát ročne sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia KZ.

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

60.9 Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania

pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

60.10 Táto KZ je vyhotovená v štyroch originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dve originálne vyhotovenia KZ.

60.11 Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

Prílohy:

Príloha č. 1: Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na roky 2023 – 2024.

V Bratislave, dňa 14.12.2022

v.r.

.....

Zdenko Bovan

V Bratislave, dňa 14.12.2022

v.r.

.....

MUDr. Július Pavčo