

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0
		Strana 1 z 21

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2012

Stav dokumentu:	schválený	Vyhotovenie/výtlačok:	2
Zodpovednosť za obsah:	vedúca zamestnaneckého odboru	Označenie:	SM-97
Zodpovednosť za riadenie dokumentu:	správca dokumentu	Revízia:	0
		Počet strán:	21
Platnosť dokumentu:	Od: 1.1.2012 Do:	Skartačný znak:	S-5
Vypracoval/revidoval:	Ing. Georgína Širancová	Dátum vypracovania:	30.12.2011
Schválil:	Ing. Martin Šenfeld MUDr. Milan Galgánek	Dátum schválenia:	31.01.2012

Po vytlačení dokumentu zo siete sa jedná o neriadenú kópiu dokumentu !

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0
		Strana 2 z 21

OBSAH

1.	ÚVOD.....	3
1.1	Účel vydania	3
1.2	Oblasť platnosti.....	3
1.3	Evidencia zmien.....	3
1.4	Použité pojmy a skratky.....	3
	PRVÁ ČASŤ – VŠEOBECNÉ USTANOVENIA	4
	DRUHÁ ČASŤ – VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBORMI	4
	TRETIA ČASŤ – ZAMESTNANOSŤ	7
	ŠTVRTÁ ČASŤ – PRACOVNOPRÁVNE NÁROKY	10
	PIATA ČASŤ – MZDA A NÁHRADA ZA PRACOVNÚ POHOTOVOŠŤ	12
	ŠIESTA ČASŤ – SOCIÁLNY FOND A STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV	14
	SIEDMA ČASŤ – BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI	19
	ÔSMA ČASŤ – ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA.....	19
2.	DOKUMENTÁCIA SÚVISIACA S PROCESOM.....	21
2.1	Riadiaca dokumentácia	21
2.2	Záznamy.....	21
3.	PRÍLOHY	21

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0
		Strana 3 z 21

1. ÚVOD

1.1 Účel vydania

Kolektívna zmluva je uzavretá medzi Základnou organizáciou Odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri KNSP, zastúpenou predsedom MUDr. Milanom Galgánkom (ďalej odborová organizácia) a Kysuckou nemocnicou s poliklinikou Čadca, zastúpenou riaditeľom Ing. Martinom Šenfeldom (ďalej zamestnávateľ). Zmluva upravuje práva a povinnosti zmluvných strán a individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami.

1.2 Oblasť platnosti

Smernica je platná pre všetky pracoviská zamestnávateľa a na akékoľvek ich rozšírenie alebo premiestnenie.

1.3 Evidencia zmien

Číslo revízie	Dátum revízie	Rozsah zmien

1.4 Použité pojmy a skratky

Pojem / Skratka	Vysvetlenie/význam

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0 Strana 4 z 21
---	--	--

PRVÁ ČASŤ – VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1.

Táto kolektívna zmluva (ďalej len zmluva) je záväzná pre zmluvné strany a pre zamestnancov. Zamestnancom sa pre účely kolektívnej zmluvy rozumie každý zamestnanec, ktorý je u zamestnávateľa v pracovnom pomere.

Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky pracoviská zamestnávateľa a na akékoľvek ich rozšírenie alebo premiestnenie.

2.

Zmluva upravuje práva a povinnosti zmluvných strán a individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami.

DRUHÁ ČASŤ – VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBORMI

3.

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa navzájom zaväzujú rešpektovať postavenie a právomoci základnej organizácie, odborového zväzu, zamestnávateľov a riadiacich subjektov, vyplývajúce z platných právnych predpisov a z tejto zmluvy a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.

Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie odborového orgánu a jeho členov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia.

4.

Odborový orgán na tieto účely je orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie podľa Stanov Odborového zväzu SR a podľa vnútroodborových predpisov základnej organizácie.

5.

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa zaväzujú vzájomne informovať o:

- a) svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, sociálnej a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

6.

Zamestnávateľ a odborový orgán budú vzájomne pozývať svojich predstaviteľov na spoločné rokovania, predmetom ktorých budú otázky dotýkajúce sa sociálnoekonomickej situácie zamestnancov.

Tieto spoločné rokovania je možné zabezpečiť aj formou účasti zástupcu odborového orgánu na zasadnutiach vedenia KNsP, resp. gremiálnej porady riaditeľa KNsP.

7.

Zamestnávateľ prerokuje s odborovým orgánom najmä (§ 229 ods. 4 a 7; § 237 ZP):

Po vytlačení dokumentu zo siete sa jedná o neriadenú kópiu dokumentu !

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0
		Strana 5 z 21

- a) opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie zamestnancov, matiek, mládeže a osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou podľa potreby,
- b) zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia podľa potreby,
- c) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov najmenej jeden mesiac vopred,
- d) všetky opatrenia, ktoré sa dotýkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov najmenej jeden mesiac vopred,
- e) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa najmenej dva mesiace vopred,
- f) opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných, stravovacích a sociálnych zariadení zamestnávateľa podľa potreby,
- g) prevedenie zamestnanca na inú prácu podľa potreby,
- h) s cieľom dosiahnutia dohody opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť najmenej dva mesiace vopred (ďalej pozri tretiu časť),
- i) výpoveď zo strany zamestnávateľa jeden mesiac vopred a okamžité skončenie pracovného pomeru podľa potreby,
- j) organizáciu pracovného času,
- k) celkový rozsah nadčasovej práce pre zamestnávateľa, jednotlivé organizačné útvary alebo pracoviská a prácu nadčas nad rozsah stanovený § 97 ZP,
- l) organizáciu nočnej práce najmenej jedenkrát za rok, inak podľa potreby pri jej zmene
- m) určenie okruhu zamestnancov oprávnených dať pokyn na podrobenie sa vyšetreniu týkajúceho sa prítomnosti alkoholu alebo omamných látok,
- n) vydanie organizačných a riadiacich aktov (vrátane organizačného poriadku), ktoré sa týkajú bezpečnosti práce a požiarnej ochrany, sociálnych a personálnych otázok podľa potreby,
- o) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zamestnancov,
- p) výšku, spôsob a rozsah náhrady škody podľa potreby,
- r) s cieľom dosiahnutia dohody opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov pred tým, než ich uskutoční (ďalej pozri tretiu časť),
- s) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie,
- t) vypovedanie zamestnávateľskej zmluvy s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou podľa § 10 ods. 5 zákona č. 123/1996 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnkov,
- u) a iné aktuálne otázky na návrh zmluvnej strany.

Na uvedené účely poskytuje zamestnávateľ odborovému orgánu potrebné písomné informácie a doklady spravidla 1 mesiac vopred a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

8.

Zamestnávateľ sa bude po vzájomnej dohode zúčastňovať na požiadanie odborového orgánu jeho rokovania a poskytovať mu informácie a vysvetlenia zámerov, ak sa dotýkajú sociálnoekonomickej situácie zamestnancov.

9.

V súlade s bodom 7 zamestnávateľ písomne informuje odborový orgán (§ 11a; § 229 ods. 4 a 7; § 238 ZP)

- a) 2 krát za rok o vybraných ekonomických ukazovateľoch (výnosoch, nákladoch, produktivite práce, mzdových nákladoch, priemernej mesačnej mzde, hospodárskom výsledku),
- b) 2 krát za rok o počte zamestnancov a dosiahnutom priemernom zárobku podľa jednotlivých kategórií zamestnancov,
- c) 1 krát za rok o základných otázkach rozvoja,
- d) 1 krát mesačne o dojednaných nových pracovných pomeroch, a to osobitne o pracovných pomeroch dojednaných na dobu určitú, na čas neurčitý, na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas a o dohodách o vykonaní práce a pracovnej činnosti,
- e) 1 krát mesačne o všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru, ktoré nepodliehajú povinnosti prerokovania,

Po vytlačení dokumentu zo siete sa jedná o neriadenú kópiu dokumentu !

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0 Strana 6 z 21
---	--	--

- f) najneskoršie dva mesiace pred zamýšľaným hromadným prepúšťaním na účely prerokovania najmä o dôvodoch hromadného prepúšťania, o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť, o dobe po ktorú sa bude hromadné prepúšťanie uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (ďalej pozri tretiu časť),
- g) podľa potreby o výsledkoch prerokovania s príslušným úradom práce, týkajúcich sa opatrení umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť,
- h) najneskoršie dva mesiace vopred o plánovanom prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (ďalej pozri tretiu časť),
- i) zamestnávateľ o vzniku platobnej neschopnosti hneď ako sa o nej dozvedia, najneskôr však päť dní od jej vzniku,
- j) podľa potreby o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami,
- k) polročne o počte zamestnancov, ktorí uzatvorili s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou zamestnanecké zmluvy.

10.

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v dohodnutom rozsahu priestory, potrebné vybavenie, materiál na činnosť a služby.

11.

Zamestnávateľ bude bezplatne mesačne zrážať zo mzdy každého zamestnanca, ktorý v tomto zmysle podpísal dohodu o zrážkach zo mzdy, odborové príspevky, viesť ich evidenciu a zasielať príslušné sumy na dohodnuté účty bez zbytočného odkladu.

12.

Závodný výbor odborovej organizácie dbá o dodržiavanie ustanovení Zákonníka práce a ostatných pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti.

Odborový orgán organizuje účasť zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania pracovnoprávných predpisov.

13.

Odborový orgán sa zaväzuje oboznámiť novoprijatých zamestnancov na vstupných školeniach s obsahom platnej kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od uzavretia pracovného pomeru.

14.

Zamestnávateľ poskytne odborovému orgánu vnútropodnikové organizačné, pracovnoprávne a predpisy o BOZP po ich vydaní.

15.

Členovia odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné (*napr. pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa*). Táto povinnosť trvá aj po dobu jedného roka po skončení výkonu funkcie. (§ 240 ods. 5 ZP)

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0
		Strana 7 z 21

16.

Činnosť odborového orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa podľa § 240 ods. 1 ZP považuje za výkon práce, za ktorý patrí jeho členom - zamestnancom mzda. Členom príslušného odborového orgánu je poskytovaná ochrana podľa pracovnoprávnych predpisov.

17.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých odborový orgán poverí plnením úloh v pracovnej dobe mimo pracoviska, pracovné voľno s náhradou mzdy. Jednotlivé prípady však musia byť prerokované s vedúcim organizácie. Ak nebude môcť zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, poskytne mu pracovné voľno bez náhrady mzdy. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri vykonávaní administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborevej činnosti.

TRETIA ČASŤ – ZAMESTNANOSŤ

18.

Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzanie prepúšťaniu zamestnancov z organizačných dôvodov a na vznik pracovných príležitostí vytváraním nových pracovných miest.

Zmluvné strany sa dohodli, že budú koordinovane postupovať pri vytváraní efektívnej zamestnanosti.

19.

Zamestnávateľ bude informovať odborový orgán o preberajúcom zamestnávateľovi a jeho predmete činnosti, dátum, dôvody, dôsledky a opatrenia, súvisiace s plánovaným prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov dva mesiace pred účinnosťou prechodu.

Odovzdávajúci aj preberajúci zamestnávateľ sú povinní s cieľom dosiahnutia dohody dva mesiace pred tým ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov prerokovať tieto opatrenia s príslušným odborovým orgánom. Prerokujú najmä :

- a) okruh zamestnancov, ktorých sa dotýka organizačná zmena spôsobujúca prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,
- b) možnosti prechodu dotknutých zamestnancov k preberajúcejmu zamestnávateľovi a postup pri realizácii prechodu, ich počet a profesijnú štruktúru,
- c) spôsoby vyporiadania pracovnoprávnych vzťahov odovzdávajúceho zamestnávateľa k dotknutým zamestnancom, ktorí neprejdú k preberajúcejmu zamestnávateľovi - t. j. hlavne ich počet a profesijnú štruktúru, možnosti ich ďalšieho zamestnávania na iných pracoviskách odovzdávajúceho zamestnávateľa, možnosti pracovného uplatnenia v prípade ich rekvalifikácie, pomoc pri hľadaní nového vhodného zamestnania u iných zamestnávateľov a pod.,

20.

Ak zamestnávateľ bude zamýšľať uvoľňovať zamestnancov z pracovného pomeru z organizačných, racionalizačných, štruktúrnych alebo podobných dôvodov, poskytne odborovému orgánu potrebné informácie dva mesiace pred právnou účinnosťou tohoto opatrenia, najmenej však jeden mesiac vopred, vrátane dôvodov, počtu zamestnancov, pracovných funkcií (miest) a doby, kedy sa k uvoľňovaniu pristúpi. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými jednotlivými zamestnancami bude skončený pracovný pomer, bude zamestnávateľ zohľadňovať predovšetkým kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností a dosahované pracovné výsledky. Zamestnávateľ s odborovým orgánom v uvedenej

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0 Strana 8 z 21
---	--	--

lehote prerokuje opatrenia smerujúce k zníženiu nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia zamestnancov, vrátane prejednávania možnosti ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie s územne príslušnými úradmi práce.

Zamestnanci, ktorí pracujú v KNsP najmenej 15 rokov, sú chránení pred skončením pracovného pomeru výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti vo svojej kategórii na svojom pracovisku 5-ročnou ochrannou dobou pred dosiahnutím veku nároku na starobný dôchodok. O výbere zamestnancov, s ktorými bude skončený pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti rozhodujú vedúci zamestnanci na jednotlivých pracoviskách (primár resp. vedúci oddelenia a príslušný priamy nadriadený zamestnanec) a zástupca zamestnancov daného pracoviska, ktorého si zamestnanci zvolia. Táto trojčlenná komisia môže určiť v mimoriadnom prípade za nadbytočného aj zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje päťročná ochranná doba.

21.

Zamestnávateľ sa zaväzuje s cieľom dosiahnuť dohodu dva mesiace pred začatím hromadného prepúšťania s odborovým orgánom prerokovať najmä

- a) organizačnú zmenu, za ktorú sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- b) opatrenia, umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie zamestnancov, možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave,
- c) opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov vrátane prerokovania možností rekvalifikácie a pomoci pri získavaní nového vhodného zamestnania s územne príslušnými úradmi práce,
- d) spôsob a dôvody skončenia pracovného pomeru.

22.

Zamestnávateľ na účely prerokovania odborovým orgánom a v lehote stanovenej v predošlom bode podá písomné informácie najmä o :

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte, profesijnej štruktúre a menovitom zozname zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer,
- c) počte a profesijnej štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dojednaných nových pracovných pomeroch, a to osobitne o pracovných pomeroch dojednaných na dobu určitú, na čas neurčitý, na kratší pracovný čas, na ustanovený týždenný pracovný čas, o vedľajšej činnosti a o dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v bezprostredne predchádzajúcom období,
- e) všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru v bezprostredne predchádzajúcom období,
- f) existujúcich voľných pracovných miestach,
- g) dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- h) kritériách pre výber zamestnancov, s ktorými má byť skončený pracovný pomer, pričom budú prihliadať predovšetkým na kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností, dosahované pracovné výsledky, kvalifikáciu...


23.

Zamestnávateľ doručí odborovému orgánu po prerokovaní hromadného prepúšťania písomnú informáciu o výsledku prerokovania, rovnako ako Národnému úradu práce.

24.

Zamestnávateľ bude prednostne prijímať späť na voľné miesta bývalých zamestnancov, s ktorými skončil pracovný pomer z organizačných dôvodov, ktorí spĺňajú požadované predpoklady na také pracovné miesta, dosahovali dobré pracovné výsledky a majú o prácu záujem.

Po vytlačení dokumentu zo siete sa jedná o neriadenú kópiu dokumentu !

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0 Strana 9 z 21
---	--	--

25.

Zamestnávateľ poučí zamestnancov o ich právach a povinnostiach pri skončení pracovného pomeru z dôvodov organizačných zmien vo vzťahu k orgánom štátnej správy, poskytne alebo sprostredkuje im poradenstvo pri vyhľadávaní nového pracovného miesta.

26.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vhlľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

27.

- 1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí zamestnancovi odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ods. 2 ZP). Zamestnávateľ neposkytne odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.
- 2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, pre ktorého bola KNSP Čadca a jej predchodcovia (OÚNZ Čadca a NsP Čadca) jediným zamestnávateľom od prvého nástupu do pracovného pomeru bezprostredne po ukončení štúdia až do skončenia pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok (bez prerušenia), odchodné nad rozsah ustanovený v ods. 1) v sume dvoch priemerných mesačných zárobkov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

28.

Vedenie organizácie bude individuálne posudzovať, podľa potrieb KNSP a návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, možnosť zamestnávania občanov poberaajúcich starobný dôchodok. Ich ďalšie zamestnanie bude dĺžkou obmedzené tak, aby sa umožnilo prijatie zamestnancov v produktívnom veku – predovšetkým absolventov škôl. Na manuálne pracovné činnosti dôchodcov prijímať len v mimoriadnom prípade.

29.

Zamestnancov v dôchodkovom veku, majúcich nárok na starobný dôchodok, zamestnávateľ nebude obsadzovať do vedúcich funkcií.

30.

Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná alebo obdobná s predmetom činnosti zamestnávateľa, len s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom. Ak zamestnanec takúto činnosť zamlčí, zamestnávateľ si vyhradzuje právo skončenia pracovného pomeru s uvedeným zamestnancom z dôvodu porušenia KZ. Osobitne je táto oblasť popísaná v Pracovnom poriadku KNSP.

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0 Strana 10 z 21
---	--	---

ŠTVRTÁ ČASŤ – PRACOVNOPRÁVNE NÁROKY

31.

Pred uzavretím pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámi zamestnancov s právami a povinnosťami a s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých majú prácu vykonávať, ktoré by pre nich vyplynuli z pracovnej zmluvy, z kolektívnej zmluvy, z pracovného poriadku a z ostatných vnútropodnikových predpisov.

32.

Za účelom úspešného plnenia svojich pracovných úloh, vnútorného poriadku a zabezpečenia pracovnej disciplíny, zamestnávateľ vydal po predchádzajúcom súhlase ZO OZZaSS, pracovný poriadok. Pracovný poriadok obsahuje aj postihy za porušovanie pracovnej disciplíny a predpisov BOZP, čím stimuluje zamestnancov k ich dodržiavaniu.

Požívanie alkoholických nápojov na pracovisku alebo počas pracovného času aj v menšom množstve, prípadne nástup do zamestnania pod ich vplyvom, bude považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny, a teda môže byť aj dôvodom na skončenie pracovného pomeru. Alkoholickými nápojmi sú liehoviny, destiláty, víno, pivo a iné nápoje, ktoré obsahujú viac než 0,75 objemového percenta alkoholu. Zamestnanci sú povinní podrobiť sa výzve na vykonanie dychovej skúšky alebo vyšetreniu, či nie sú pod vplyvom alkoholických nápojov, omamných prostriedkov alebo psychotropných látok. Odmietnutie podrobenia sa skúške alkoholom, resp. vyšetrenia alkoholu a iných omamných látok v pracovnom čase bude taktiež považované za porušenie pracovnej disciplíny.

33.

Pracoviská v KNSP sú podľa prevádzky rozdelené aj charakterom a dĺžkou pracovného času. Preto rozvrhnutie pracovného času musí byť v súlade s požiadavkou na kvalitné, rovnomerne rozdelené a nepretržite poskytované zdravotnícke služby, ktoré zamestnanci organizácie musia poskytovať.

Určenie pracovného času na jednotlivých pracoviskách je dohodnuté v Pracovnom poriadku KNSP a tvorí jeho prílohu č. I.

Pracovný čas a čas odpočinku jednotlivým zamestnancom určujú príslušní vedúci zamestnanci pracovísk, ktorí pritom zodpovedajú za dodržanie príslušných ustanovení ZP a pracovného poriadku.

34.

Zamestnávateľ v súlade so svojimi potrebami zabezpečí podmienky na prehlbovanie, udržiavanie a zvyšovanie kvalifikácie svojich zamestnancov.

Bude vytvárať podmienky a možnosti pre odborný rast zamestnancov v súlade s potrebami ďalšieho rozvoja organizácie.

Za tým účelom umožní podľa potrieb KNSP v súlade s Nariadením vlády SR č. 296/2010 o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činnosti získať:

- špecializáciu v príslušnom medicínskom odbore
- certifikát na výkon certifikovaných prac. činností v príslušnom medicínskom odbore

Návrh na zaradenie zdravotníckych pracovníkov do špecializačného štúdia podávajú zamestnanci podľa schválenej systemizácie pracovných miest riaditeľovi KNSP na schválenie.

Účasť na seminároch, pracovných schôdzach, kongresoch a školiaciach akciách bude organizovaná podľa prevádzkových možností pracovísk na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca predloženého príslušnému námestníkovi riaditeľa. V prípade aktívnej účasti zamestnancov KNSP na školiaciach aktivitách návrh schvaľuje riaditeľ KNSP.

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0
		Strana 11 z 21

Školenia a priebežné preškolenia zamestnancov v robotníckych povolaniach, prevádzkových zamestnancov a THP bude organizované podľa príslušných predpisov.

Organizácia uzatvorí s každým zamestnancom, ktorému umožní ďalšie vzdelávanie, dohodu o zvýšení alebo prehĺbovaní kvalifikácie, v ktorej dohodne so zamestnancom náhrady, ktoré mu bude poskytovať.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak si zvyšuje kvalifikáciu v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšením kvalifikácie sa rozumie aj jej získanie alebo rozšírenie.

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

35.

Podľa ust. § 96 ZP zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch, na zabezpečenie nevyhnutných úloh, môže zamestnancovi nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť **pracovnú pohotovosť**.

Pracovnou pohotovosťou sa rozumie povinnosť zamestnanca zdržiavať sa mimo pracovného času určeného podľa harmonogramu pracovných zmien na svojom pracovnom mieste alebo na mieste, ktoré mu na čas pracovnej pohotovosti určí vedúci zamestnanec, aby podľa potreby plnil pracovné úlohy, ktoré sa vyskytnú v tomto čase.

Pracovnú pohotovosť je možné nariadiť zamestnancom, ktorí majú odbornú a zdravotnú spôsobilosť na vykonávanie príslušných pohotovostných služieb.

S tehotnou ženou, ženou alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako tri roky, s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov možno pracovnú pohotovosť len dohodnúť.

Zamestnávateľ môže od vykonávania pracovných pohotovostí oslobodiť zamestnancov, ktorí dosiahli dôchodkový vek, na základe ich písomnej žiadosti.

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.

Pracovnú pohotovosť je možné dohodnúť so zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce len s podmienkou, ak si čas výkonu práce počas pracovnej pohotovosti, ktorá je prácou nadčas, vyčerpá najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca.

Určenie pracovnej pohotovosti musí byť zamestnancovi oznámené najmenej týždeň pred začiatkom kalendárneho mesiaca.

O pracovnej pohotovosti (jej aktívnej aj neaktívnej časti) je vedúci zamestnanec pracoviska povinný zabezpečiť evidenciu.

36.

Prácou **nadčas** je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

Prácu nadčas je zamestnancovi oprávnený nariadiť alebo povoliť príslušný vedúci zamestnanec.

U zamestnanca s kratším pracovným časom je prácou nadčas práca, presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.

Zamestnávateľ sa s odborovou organizáciou dohodol, že práca nadčas nesmie prekročiť v priemere osem hodín týždenne v dobe najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 250 hodín.

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno alebo ktorú vykonával pri

- a) nalievavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu,
- b) mimoriadnych udalostiach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo veľké hospodárske škody.

Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín. Vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúci zamest-

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0
		Strana 12 z 21

nanec, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, môže vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 550 hodín v kalendárnom roku.

Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu 250 hodín v rozsahu najviac 150 hodín.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce nemôže zamestnávateľ podľa § 97 ods. 11 Zákonníka práce nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne, ak sa mu za túto prácu poskytne náhradné voľno a tiež ak ide o prácu nadčas vykonávanú pri naliehavých opravárskych prácach, mimoriadnych udalostiach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo veľké hospodárske škody a na zabezpečenie bezpečného a plynulého pracovného procesu po prechádzajúcom súhlase odborového orgánu.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.

Tehotnú ženu, ženu alebo muža trvale sa starajúceho o dieťa mladšie ako tri roky, osamelú ženu alebo osamelého muža, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, môže zamestnávateľ zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom.

Vedúci zamestnanec je povinný zabezpečiť evidenciu práce nadčas.

Zamestnávateľ je povinný vytvárať trvalé predpoklady a prevádzkové podmienky pre znižovanie rozsahu nadčasovej práce.

37.

Predpokladom výkonu nočnej práce zamestnanca/kyne, ktorý/á vykonáva zdravotnícke povolanie sestra a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu a ktorý/á dovŕšil vek 50 rokov, je súhlas tohto zamestnanca s výkonom práce v noci.

PIATA ČASŤ – MZDA A NÁHRADA ZA PRACOVNÚ POHOTOVOŠŤ

38.

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia. Za mzdu sa nepovažujú plnenia, poskytované podľa osobitných predpisov v súvislosti so zamestnaním, najmä náhrady mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a náhrada za pracovnú pohotovosť.

Ak sa pre nedostatok finančných prostriedkov určených na výplatu miezd vyplatí po dohode s odborovým orgánom len zaručená mzda, bude nevyplatená časť mzdy vo výške rozdielu medzi vyplatenou mzdou a mzdou, na ktorú zamestnancovi vznikol nárok vyplatená najneskôr do 3 mesiacov.

39.

Mzdový poriadok KNsP tvorí prílohu č. 1 tejto zmluvy.

40.

Priemerný zárobok (§ 134 ZP) na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy, zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je predchádzajúci kalendárny štvrťrok. Pri vzniku pracovného pomeru v priebehu kalendárneho štvrťroka je rozhodujúcim obdobím doba od vzniku pracovného pomeru do konca kalendárneho štvrťroka.

Priemerný zárobok sa zisťuje k prvému dňu nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak zamestnanec v rozhodnom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok.

Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

Po vytlačení dokumentu zo siete sa jedná o neriadenú kópiu dokumentu !

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0
		Strana 13 z 21

Do pravdepodobného zárobku zamestnanca sa započítavajú tieto zložky mzdy:

- a) tarifný, zmluvný plat,
- b) príplatok za riadenie,
- c) osobné ohodnotenie,
- d) príplatok ako mzdové zvýhodnenie za sťažený výkon práce,
- e) príplatok za zmennosť.

Pri započítavaní zložiek mzdy sa vychádza zo stavu platného ku dňu, kedy vznikla potreba zistiť pravdepodobný zárobok. Na iné zložky mzdy, ako sú uvedené v predchádzajúcom odseku sa pri zisťovaní pravdepodobného zárobku neprihliada.

Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok vypočítaný s presnosťou na dve desatinné miesta podľa metódy štatistického zaokrúhľovania sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca.

Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Obdobne to platí pri používaní pravdepodobného zárobku.

Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť sa zahrnie do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

41.

Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:

- a) ohrozenia chorobou z povolania (§ 125 ods. 1 ZP)
- b) karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov (§ 125 ods. 1)
- c) odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo zmiernenie jej bezprostredných následkov (§ 125 ods. 1)
- d) nevyhnutných prevádzkových potrieb zamestnávateľa vrátane odstraňovania následkov havárií a porúch prevádzkových zariadení

a po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu, po dobu preradenia mu patrí ku mzde doplatok vo výške jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením, najdlhšie však po dobu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

Doplatok podľa bodu a) patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože doterajší zamestnávateľ nemá pre neho inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Vyplatený doplatok tomuto zamestnávateľovi uhradí zamestnávateľ, u ktorého došlo k vzniku ohrozenia chorobou z povolania.

Preradiť zamestnanca na inú prácu z dôvodov uvedených v písmene d) je možné len s jeho súhlasom.

42.

Mzda, náhrada mzdy a náhrada za čas pracovnej pohotovosti je splatná pozadu za mesačné obdobie. Vypláca sa pravidla bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca.

Zamestnávateľ vypláca mzdu v jednom výplatnom termíne a to 14. deň nasledujúceho mesiaca. Ak výplatný termín pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, je mzda splatná nasledujúci pracovný deň po tomto termíne.

Medzi výplatnými termínmi môže zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch vyplatiť preddavok na mzdu, prípadne vyúčtovanie mzdy, na základe odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca v inom termíne, na

Po vytlačení dokumentu zo siete sa jedná o neriadenú kópiu dokumentu !

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0 Strana 14 z 21
---	--	---

ktorom sa s ním dohodne. Zamestnávateľ mzdu vypláca na účet zamestnanca tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na účet najneskôr v deň určený na výplatu.

Pri vyúčtovaní mzdy zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.

Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v riadnom výplatnom termíne.

43.

Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% - § 8 ods. 1 písm. a) zákona č. 462/2003 Z.z.) denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení a v období od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % - § 8 ods. 1 písm. b) zákona č. 462/2003 Z.z.) denného vymeriavacieho základu.

ŠIESTA ČASŤ – SOCIÁLNY FOND A STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

44.

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov) ako povinný prídel. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

45.

Povinný prídel sociálneho fondu je vo výške 0,60 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely v zmysle § 134 ZP.

46.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v prílohe č. 2 tejto KZ :

- na zabezpečenie stravovania nad rozsah ustanovený § 152 ods. 3 Zákonníka práce
- na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- na dopravu do zamestnania a späť
- na sociálnu výpomoc
- na kultúru a šport

47.

Zamestnávateľ polročne informuje závodný výbor odborovej organizácie o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

48.

Zamestnávateľ bude vynakladať výdavky na pracovné a sociálne podmienky a starostlivosť o zdravie zamestnancov a to najmä:

- bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a hygienické vybavenie pracovísk
- starostlivosť o zdravie zamestnancov
- vzdelávanie a rekvalifikáciu zamestnancov
- príspevky na stravovanie zamestnancov ustanovené § 152 ods. 3 ZP

Po vytlačení dokumentu zo siete sa jedná o neriadenú kópiu dokumentu !

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0
		Strana 15 z 21

- príspevky na doplnkové dôchodkové poistenie

49.

Stravovanie zamestnancov bude zabezpečované v závodnej jedálni KNSP. Zamestnanec má nárok na jedno teplé hlavné jedlo vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny, pričom týmto jedlom bude obed. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

Náklady na stravovanie budú hradené nasledovne:

- zamestnanec hradí 45 % hodnoty stravného lístka
- zamestnávateľ hradí 55 % hodnoty stravného lístka
0,2 € zo sociálneho fondu na stravný lístok

Každý zamestnanec OLVaS, ktorý sa priamo podieľa na príprave alebo výdaji jedál, bude hradíť zamestnávateľovi jedno hlavné jedlo za každú opracovanú zmenu pokiaľ nepreukáže, že sa v tomto stravovacom zariadení nemôže zo zdravotných dôvodov alebo iných vážnych dôvodov stravovať.

Stravovanie v závodnej jedálni, nie v inom zariadení, bude za rovnakých podmienok ako pre zamestnancov, umožnené aj bývalým zamestnancom KNSP, ktorí odišli do dôchodku zo služieb KNSP. Príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie im hradený nebude.

Ak je pre dané pracovisko zabezpečené závodné stravovanie, môže zamestnanec využívať aj inú formu stravovania, avšak organizácia tomuto zamestnancovi na stravu prispievať nebude.

50.

Zamestnávateľ a odborová organizácia zabezpečia najmenej raz štvrtročne komplexnú kontrolu hygieny a kvality podávaných jedál v jedálni KNSP.

51.

Zamestnancom bude poskytnutá možnosť využiť rekreačné zariadenie – chatu na Husáriku na rekreáciu a regeneráciu svoju a svojich rodinných príslušníkov.

Žiadosti na účasť je potrebné podávať na ZV OZaSS, ktorý rozhoduje o pridelení tohto zariadenia. Náklady na pobyt predstavujú 2,00 € na osobu a deň pre zamestnancov, 2,50 € pre rodinných príslušníkov, pre kolektívy zamestnancov 7,00 €.

52.

Vedúci zamestnanec je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila osem hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa.

Zamestnávateľ je ďalej povinný:

- upovedomiť ZV odborovej organizácie o skutočnosti, že pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci
- ak tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiadala o preradenie na dennú prácu a ak zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný nespôsobilým na nočnú prácu preradiť zamestnanca na inú prácu
- zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu, pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce a ak o to požiadala tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov
- vybaviť pracovisko na ktorom sa pracuje v noci prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci, vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc
- zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce

Po vytlačení dokumentu zo siete sa jedná o neriadenú kópiu dokumentu !

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0
		Strana 16 z 21

- zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci
- zabezpečiť počas nočnej zmeny podmienky pre podávanie teplej stravy a vhodného nápoja.

53.

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode sa poskytne v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vedy sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, vyhovieť žiadostiam tehotných žien, žien alebo mužov trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času.

54.

Na vybavenie dôležitých osobných záležitostí zamestnancov (ktorí nemajú náhradné voľno) organizácia poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu. Pracovné voľno bez náhrady mzdy vo väčšom rozsahu môže byť zamestnancom poskytnuté na základe žiadosti, doporučenej vedúcim zamestnancom, po rozhodnutí riaditeľa KNsP.

55.

Pre optimálne zvládnutie práce na každom pracovisku v priebehu celého roka je nevyhnutné, v súlade so ZP, spracovať plán dovoleniek.

Na každom pracovisku budú vytvorené prevádzkové podmienky tak, aby každý zamestnanec mohol vyčerpať dovolenku spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

V zreteľahodných prípadoch, so súhlasom príslušného vedúceho zamestnanca, možno dovolenku vyčerpať do konca júna nasledujúceho kalendárneho roka.

56.

Zamestnanci, ktorí pracujú v sťažených alebo zdraví škodlivých podmienkach, majú nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 22 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Rozhodnutím Regionálneho úradu verejného zdravotníctva so sídlom v Čadci boli v KNsP Čadca určené tieto rizikové práce za práce spojené so zvýšeným ohrozením zdravia vyplývajúcim z pracovných podmienok:

Pracovisko	Kategória zamestnancov	Rizikový faktor
Paliatívne oddelenie	lekári, sestry, sanitári, upratovačky	pracovný proces s rizikom chemickej karcinogenity
Onkologická ambulancia	lekár, sestra	pracovný proces s rizikom chemickej karcinogenity
Rádiologické oddelenie	lekári, rádiologickí asistenti	ionizujúce žiarenie
OKM	lekári, iní VŠ, laboranti, sanitári, upratovačky	infekcie (tuberkulóza)
Oddelenie úrazovej chirurgie	lekári, sestry na operačnej sále	ionizujúce žiarenie
Chirurgické oddelenie	lekári, sestry na operačnej sále	ionizujúce žiarenie, celkové inhalačné anestetická
OAIM	lekári, anestéziologické sestry	ionizujúce žiarenie
Práčovňa	robotník v práčovni	infekcie (tuberkulóza)
Spaľovňa odpadov	obsluha spaľovne odpadov	infekcie (tuberkulóza)
Chirurgická operačná sála	operatér, asistent operatéra, anesteziológ,	celkové inhalačné

Po vytlačení dokumentu zo siete sa jedná o neriadenú kópiu dokumentu !

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0
		Strana 17 z 21

	anesteziologická sestra, sestra na operačnej sále	anestetiká
--	---	------------

Všetky pracoviská KNsP Čadca budú v priebehu I. štvrťroka 2012 komplexne prehodnotené pracovnou zdravotnou službou z hľadiska záťaže pracovníkov faktormi práce a pracovného prostredia v súlade s platnými predpismi.

57.

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom zdravotnú starostlivosť, zameranú najmä na pravidelné vykonávanie preventívnych prehliadok bezplatne pre všetkých zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce, jedenkrát za dva roky. Pri prácach, pri ktorých sa vyžaduje osobitná zdravotná spôsobilosť, v intervaloch podľa osobitného predpisu.

Zamestnávateľ sa zaväzuje v prípade neprimeraných teplôt so zreteľom na používané pracovné postupy a fyzickú záťaž zamestnancov zaviesť pitný režim a podávať zamestnancom vhodné nápoje.

58.

Zamestnávateľ zabezpečí rekondičné pobyty zamestnancom vybraných povolání. Vybrané povolania na účely poskytovania rekondičných pobytov určí záväzným vyjadrením príslušný orgán na ochranu zdravia po dohode so zamestnávateľom a ZV odborovej organizácie.

59.

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať s odborovou organizáciou zamestnávateľskú zmluvu pred jej uzavretím s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou alebo jej zmenou a premietnuť do nej záväzky dohodnuté v kolektívnej zmluve.

60.

Organizácia v súlade so zákonom č. 207/2010 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnancov v platnom znení bude zamestnancom vykonávajúcim rizikové práce zaradené do 3. kategórie poskytovať príspevok vo výške 2 % zo zúčtovanej mzdy zamestnancov na výplatu. Ostatným zamestnancom v súlade s uzatvorenými zamestnávateľskými zmluvami 1,66 € mesačne.

61.

Organizovanie rekreačnej starostlivosti zamestnancov, výber a formy bude zabezpečovať závodný výbor odborovej organizácie v spolupráci s vedením KNsP.

Pre pridelovanie takto organizovanej rekreácie platia Zásady, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto KZ a sú jej súčasťou.

62.

Záujemcom o ubytovanie na prechodnú dobu môže byť ponúknutá možnosť ubytovania v slobodárni KNsP. Pri ubytovaní v slobodárni si organizácia vyhradzuje právo umiestniť do jednej bunky aj viac ubytovaných. O pridelení ubytovania v slobodárni rozhoduje riaditeľ KNsP na základe návrhu bytovej komisie, ktorá vyhodnotí žiadosti o ubytovanie. Pre ubytovaných v slobodárni platia vnútorné smernice organizácie - prevádzkový poriadok.

63.

Odborová organizácia usporiada stretnutie s bývalými zamestnancami - dôchodcami OÚNZ a KNsP a oboznámi ich so životom a prácou v KNsP.

Po vytlačení dokumentu zo siete sa jedná o neriadenú kópiu dokumentu !

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0
		Strana 18 z 21

64.

Zamestnávateľ umožní využívať zariadenia a priestory fyziatricko-rehabilitačného oddelenia zamestnancom KNsP podľa potreby a zdravotnej indikácie na základe odporúčenia primára FRO.

65.

Zamestnancom organizácie môžu byť poskytnuté jej dopravné prostriedky, ak to nenaruší plnenie úloh prevádzkovej dopravy. Organizácia vyfakturuje úhradu za poskytnuté motorové vozidlo nasledovne:

- u dodávkového automobilu 0,25 €/km
- u osobného automobilu 0,25 €/km

Pre potreby odborovej organizácie v mimoriadnom prípade budú poskytnuté dopravné prostriedky bez úhrady.

66.

Odmeny z prostriedkov odborovej organizácie

Pri životnom výročí 50 rokov veku možno udeliť odmenu vo výške 50,- € a pri prvom odchode do dôchodku odmenu vo výške 67,- € zamestnancom, ktorí sú členmi odborovej organizácie a ktorí odpracujú v KNsP nepretržite najmenej 5 rokov.

Pri pracovných výročiach možno prideliť odmenu podľa tejto KZ nasledovne:

- 20 odpracovaných rokov 34,- €
- 25 odpracovaných rokov 50,- €
- 30 a každých ďalších 5 rokov 67,- €

pričom do odpracovaných rokov sa započítava neprerušená práca v KNsP Čadca.

Za dobrovoľné bezpríspevkové darovanie krvi sa zamestnancom KNsP, ktorí sú členmi odborovej organizácie, poskytne finančná odmena nasledovne:


- desaťnásobné 34,- €
- dvadsaťnásobné 50,- €
- tridsaťnásobné 67,- €
- štyridsaťnásobné 83,- €
- päťdesiatnásobné 100,- €

67.

Sociálna výpomoc z prostriedkov odborovej organizácie

Z prostriedkov odborovej organizácie môže závodný výbor poskytnúť svojmu členovi podporu ako mimoriadnu formu pomoci pri živelnej pohrome do výšky 166,- € po rozhodnutí konferencie odborovej organizácie.

V prípade úmrtia zamestnanca, člena odborovej organizácie, počas trvania pracovného pomeru, možno zakúpiť veniec do výšky nákladov 24,- € a pozostalému rodinnému príslušníkovi možno vyplatiť finančný dar do výšky 67,- €. Ak zomrie rodinný príslušník zamestnanca, možno poskytnúť finančnú výpomoc vo výške 67,- €.

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0 Strana 19 z 21
---	--	---

SIEDMA ČASŤ – BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

68.

Zamestnávateľ bude zisťovať a vyhodnocovať nebezpečenstvá, ohrozenia a mieru rizika na pracoviskách a pri prácach v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

69.

Za účelom výchovy zamestnancov k bezpečnej a zdravotne nezávadnej práci zamestnávateľ zabezpečí:

- školenie zamestnancov o predpisoch BOZP pri nástupe do zamestnania
- na každom pracovisku 1 x za dva roky školenie zamerané na dodržiavanie predpisov BOZP a PO
- školenie vedúcich zamestnancov v oblasti BOZP a PO 1x za dva roky
- v súlade s platnými predpismi budú vedené na každom pracovisku zápisníky BOZP
- na všetkých pracoviskách bude vykonávaná kontrola BOZP v súlade s platnými predpismi.

70.

Poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov bude v súlade so smernicou, ktorá tvorí prílohu KZ.

Zamestnávateľ sa zaväzuje raz ročne v spolupráci s odborovou organizáciou vyhodnotiť rozsah a podmienky poskytovania OOPP.

ÔSMA ČASŤ – ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

71.

Zamestnávateľ zabezpečí vydanie tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej podpísania. Rovnakým spôsobom bude zamestnávateľ postupovať pri zmenách a doplnkoch podnikovej kolektívnej zmluvy.

72.

S obsahom tejto kolektívnej zmluvy, resp. jej zmien a doplnkov, zamestnancov oboznámi závodný výbor odborovej organizácia na konferencii odborov do 15 dní od jej podpísania

73.

Zmluvné strany vyhlasujú, že obdobie platnosti a účinnosti kolektívnej zmluvy bude obdobím dodržiavania sociálneho mieru a že prípadné spory budú riešiť vzájomným vyjednávaním.

74.

Nároky, ktoré vznikli z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0 Strana 20 z 21
---	--	---

75.

Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán sa riadia v plnom rozsahu zákonom č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

76.

Zmenu tejto kolektívnej zmluvy je možné uskutočniť po vzájomnej dohode výhradne písomnou formou. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovať o písomných návrhoch na zmenu tejto kolektívnej zmluvy do 30 dní od ich predloženia len vtedy, ak dôjde k podstatnej zmene sociálnoekonomických podmienok, alebo iných závažných okolností napr. k vydaniu, zmene alebo zrušeniu právneho predpisu, ktorý niektoré ustanovenia tejto zmluvy robí neplatnými alebo ich mení.

77.

Táto zmluva je záväzná aj pre nástupcov zmluvných strán. Zmluvné strany sa zaväzujú informovať svojich právnych nástupcov o jej rozsahu.

78.

Zmluvné strany sa dohodli na tom, že si budú podľa svojich možností navzájom poskytovať informácie nevyhnutné pre kontrolu tejto zmluvy.

79.

Zmluvné strany sa dohodli vyhodnotiť priebežné plnenie tejto zmluvy na spoločnom rokovaní 2 x ročne.

80.

Kolektívna zmluva sa uzaviera na obdobie do 31.12.2012. V prípade, že do tohto času nebude uzavretá nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzavretia novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 31.3.2013, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami s účinkami od 1. januára 2012.

81.

Zmluvné strany obdržia po jednom rovnopise tejto zmluvy, každý z nich platí ako originál. Originály kolektívnej zmluvy budú uložené na závodnom výbore odborovej organizácie a na právnom odbore zamestnávateľa. Zmluvné strany sú povinné archivovať túto kolektívnu zmluvu a jej dodatky, ktoré sa týkajú jej ustanovení, najmenej po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.

 	SMERNICA SYSTÉMU MANAŽÉRSTVA KVALITY Kolektívna zmluva 2012	SM-97 Revízia: 0
		Strana 21 z 21

2. DOKUMENTÁCIA SÚVISIACA S PROCESOM

2.1 Riadiaca dokumentácia

Druh dokumentu	Názov dokumentu
Externá	zákon č. 462/2003 Z.z. zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov
	zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení
	zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov
	zákon NR SR č. 207/2010 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov
	zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov
	zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení
	zákon č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
	Zákonník práce
Interná	Prevádzkový poriadok slobodárne KNsP

2.2 Záznamy

Súvisiace záznamy sú uvedené v texte dokumentu.

3. PRÍLOHY

Číslo	Názov	Označenie
1	Mzdový poriadok	príloha č.1 k SM-97
2	Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu	príloha č.2 k SM-97
3	Zásady pridelovania rekreácií a zájazdov	príloha č.3 k SM-97

Po vytlačení dokumentu zo siete sa jedná o neriadenú kópiu dokumentu !

Mzdový poriadok

Kysucká nemocnica s poliklinikou po dohode s odborovou organizáciou na odmeňovanie zamestnancov vydáva tento

Mzdový poriadok

Článok I Úvodné ustanovenie

- (1) Systém odmeňovania v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov upravuje odmeňovanie zamestnancov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu s Kysuckou nemocnicou s poliklinikou Čadca, s výnimkou riaditeľa, ktorému mzdové náležitosti v pracovnej zmluve určuje ŽSK.
- (2) Dohodnuté podmienky odmeňovania sa nevzťahujú
 - a) na zamestnanca krátkodobo uvoľneného na výkon verejnej funkcie, na výkon občianskej povinnosti a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak osobitný predpis nestanovuje inak,
 - b) na zamestnanca dlhodobo uvoľneného na výkon činnosti k inému zamestnávateľovi.
- (3) Pre účely dohodnutých podmienok odmeňovania sa rozumie
 - a) pod pojmom „zamestnanec“ – taký zamestnanec KNSP, ktorý je zaradený do niektorej tarifnej triedy podľa prílohy č. 1.
 - b) pod pojmom „vedúci zamestnanec“ – vedúci zamestnanci, ktorí sú oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.
- (4) Zamestnanec sa zaraďuje na pracovné miesto na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Kvalifikačné predpoklady

- (1) Kvalifikačným predpokladom sa rozumie
 - a) vzdelanie,
 - b) osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu.
- (2) Nadobudnutie kvalifikačného predpokladu vzdelania a osobitného predpokladu sa posudzuje podľa osobitných predpisov.
- (3) Kvalifikačné požiadavky a osobitné kvalifikačné predpoklady na výkon pracovných činností sú pre jednotlivé pracovné miesta uvedené v prílohe č. 1.
- (4) Kvalifikačné predpoklady uvedené v katalógu musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu prác.
- (5) Vedúci zamestnanci musia spĺňať minimálne také kvalifikačné predpoklady, aké sa požadujú na výkon najnáročnejších pracovných činností vykonávaných v ním riadenom organizačnom útve.
- (6) Zdravotnícki pracovníci musia spĺňať kvalifikačné predpoklady a ďalšie predpoklady ustanovené osobitnými predpismi (napr. nariadením vlády SR č. 296/2010 Z.z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností, zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
- (7) Odborná prax je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.

Zamestnancovi patrí za vykonanú prácu mzda. Mzdou sa rozumie peňažné plnenia poskytované za vykonanú prácu; ich zložky uvádza tento Mzdový poriadok v čl. II.

Článok II Mzdový systém

- (1) Zamestnancovi sa poskytuje mzda formou
 - tarifného platu (čl. II bod 1)
 - alebo zmluvného platu (čl. II bod 2).
- (2) K tarifnému platu sa zamestnancovi poskytujú príplatky (čl. II bod 3) podľa podmienok vykonávanej práce.
- (3) Okrem platu a príslušných príplatkov možno zamestnancovi vyplatiť:
 - odmeny v závislosti od plnenia stanovených ukazovateľov (čl. II bod 4)

1. Tarifný plat

- (1) Tarifný plat tvorí samostatnú zložku mzdy, zabezpečuje odmeňovanie podľa zložitosti a namáhavosti práce, pracovných podmienok, nárokov na kvalifikáciu vykonávanej práce.
- (2) Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje 12-triedny tarifný systém.
- (3) Organizácia zaraďuje zamestnancov na základe dohodnutého druhu práce podľa katalógu pracovných činností - funkcií do tarifných tried. Zoznam - katalóg pracovných činností - funkcií je prílohou č. 1 tohto mzdového poriadku.
- (4) Podľa zaradenia zamestnanca do príslušnej tarifnej triedy mu bude za vykonanú prácu vyplatený tarifný plat podľa tejto stupnice v rozpätí:

tarifná trieda	Sadzba v € za mesiac
1	327,20 – 334
2	329 – 359
3	330 – 377
4	333 – 451
5	348 – 389
6	357 – 529
7	375 – 579
8	432 – 671
9	445 – 747
10	522 – 966
11	558 – 1098
12	648 – 1464

Tarifný plat platí pre týždenný pracovný čas ustanovený v pracovnom poriadku KNsP.

- (5) Výšku tarifného platu dohodne organizácia v pracovnej zmluve so zamestnancom v rozpätí stanovenom pre príslušnú tarifnú triedu. Pri stanovení tarifného platu bude zohľadňované kritérium dĺžky odbornej praxe zamestnanca a jeho odborné skúsenosti.
- (6) Zaradenie pracovného miesta do jednej z 12 tarifných tried vykoná príslušný námestník riaditeľa alebo ním poverený vedúci zamestnanec.
- (7) Novoprijímanému zamestnancovi po prvýkrát nastupujúcemu do práce po ukončení štúdia sa výška základnej mzdy určí takto:
 - farmaceut 656,- €
 - farmac. laborant, asistent s ÚSO 330,- €
 - sestra, pôr. asist., fyzioterapeut, asistent s VOV 365,- €
 - THP zamestnanci – 90 % zo základnej tarifnej mzdy v platovej triede, v ktorej je zaradená činnosť, pre ktorú je zamestnanec prijímaný. Takto vypočítaná mzda sa zaokrúhľuje na 0,50 € podľa metódy štatistického zaokrúhľovania za plný určený mesačný pracovný čas.
 Takto určená mzda sa stanovuje na dobu 6 mesiacov. Po uplynutí tejto doby sa mzda stanovuje vo výške rozpätia platovej triedy, do ktorej bude zamestnanec zaradený. V prípade, že zamestnanec po ukončení štúdia má odpracovaných menej ako 6 mesiacov odbornej praxe, mzda sa mu určí podľa tohto odseku až do splnenia podmienky odpracovania 6 mesiacov odbornej praxe.
- (8) Tarifný plat lekára bez špecializácie (aj absolventa LF) je od 1.1.2012 najmenej 1,05 násobok priemernej

mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva tarifný plat, t.j. 807,45 €.

Tarifný plat lekára so špecializáciou je od 1.1.2012 najmenej 1,6 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva tarifný plat, t.j. 1230,40 €.

- (9) Tarifný plat lekára bez špecializácie (aj absolventa) je od 1.7.2012 najmenej 1,2 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva tarifný plat, t.j. 922,80 €.
- Tarifný plat lekára so špecializáciou je od 1.7.2012 najmenej 1,9 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva tarifný plat, t.j. 1461,10 €.

2. Zmluvný plat

- 1) S vedúcim zamestnancom, ktorý zodpovedá za riadený úsek a významne ovplyvňuje celkové hospodárske výsledky KNsP, sa v pracovnej zmluve dohodne mesačná mzda najmenej vo výške zodpovedajúcej minimálnemu mesačnému tarifnému platu v platovej triede, v ktorej je najvyššie zaradený ním riadený zamestnanec (ďalej len „zmluvný plat“), pričom príplatok za riadenie mu už nepatrí.
- (2) Vo výške zmluvného platu je už zohľadnená prípadná práca nadčas do počtu 150 hodín ročne. Ďalej je vo výške zmluvného platu zohľadnená aj práca vo sviatok alebo nočná práca, čo sa uvedie v pracovnej zmluve so zamestnancom. (Odsek sa netýka vedúcich zdravotníckych zamestnancov, ktorí vykonávajú ÚPS).
- (3) Zamestnanec so zmluvným platom nemá nárok na
 - mzdu za dobu práce nadčas, príplatok za prácu nadčas (č. II. bod 3.4) ani na prípadné čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas,
 - príplatok za prácu vo sviatok (čl. II bod 3.5),
 - príplatok za nočnú prácu (čl. II bod 3.6).
- (4) Vedúcemu zamestnancovi, ktorý pracuje v sťaženom výkone práce patrí príplatok podľa bodu 3.8 Mzdového poriadku.

3. Príplatky

3.1 Príplatok za zastupovanie

- (1) Zamestnancovi, ktorý na základe písomného poverenia dočasne zastupuje v plnom rozsahu vedúceho zamestnanca dočasne nevykonávajúceho svoju prácu v celom rozsahu činnosti a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- (2) Príplatok za zastupovanie sa vypláca najskôr po štyroch týždňoch súvislého zastupovania s účinnosťou od prvého dňa zastupovania. Priznáva sa najdlhšie počas 12 kalendárnych mesiacov.

3.2 Príplatok za riadenie

- (1) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie pracovnej skupiny. Na účely poskytovania tohto príplatku sa pracovnou skupinou rozumie kolektív zložený najmenej z 2 zamestnancov a zamestnanca povereného riadením pracovnej skupiny.
- (2) Výška príplatku za riadenie pracovnej skupiny je stanovená rozpätím mesačne nasledovne:
 - vedúce sestry, vedúci laboranti, vedúci asistenti, vedúci rádiologický technik, vedúci oddelení od 17,- – 59,75 € .
- (3) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi v rámci rozpätia určí riaditeľ KNsP na návrh príslušného námestníka riaditeľa.
- (4) Pri určení výšky príplatku za riadenie sa prihliada najmä na počet zamestnancov zaradených do pracovnej skupiny, na odbornú náročnosť a rozsah zabezpečovaných úloh a mieru zodpovednosti zamestnanca povereného riadením pracovnej skupiny.
- (5) Príplatok patrí zamestnancovi odo dňa jeho poverenia riadením a organizovaním práce pracovnej skupiny, ak sa neurčí neskorší dátum účinnosti.

3.3 Príplatok za zmennosť

- (1) Zamestnancovi v dvojmznej, trojmznej alebo nepretržitej prevádzke, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmennosť.
- (2) Výška príplatku za zmennosť je mesačne stanovená nasledovne :

dvojmenná prevádzka	5,- €
trojmenná a nepretržitá prevádzka	10,-€

- (3) Poskytovaním zmenového príplatku sa oceňuje zvýšená psychická záťaž zamestnanca, ktorá súvisí so sťaženým pracovným režimom. Zvýšená psychická záťaž je spôsobená striedaním zmien vo viaczmennej pracovnej prevádzke.

3.4 Príplatok za prácu nadčas

- (1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy za každú ucelenú hodinu príplatok vo výške **25 % jeho priemerného hodinového zárobku**; zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce **35 % jeho priemerného hodinového zárobku** a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni **50 % jeho priemerného hodinového zárobku**.
- (2) Príslušný vedúci zamestnanec sa môže so zamestnancom dohodnúť na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, pričom patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu príplatok za prácu nadčas nepatrí. Zároveň dohodne konkrétny termín na vyčerpanie náhradného voľna. Ak tento termín nie je možné dohodnúť, zamestnávateľ umožní zamestnancovi vyčerpať náhradné voľno najneskôr do 12 mesiacov (viď pracovný poriadok).
- (3) Ak organizácia neumožní zamestnancovi vyčerpať náhradné voľno do dohodnutého termínu podľa ods. 2, patrí zamestnancovi príplatok za prácu nadčas vo výške, na ktorú mu vznikol nárok v mesiaci, v ktorom nadčas odpracoval.
- (4) Vedúcemu zamestnancovi so zmluvným platom za prípadnú prácu nadčas **do počtu zahrnutých nadčasových hodín** nepatrí mzda ani príplatok za prácu nadčas, ani nemôže čerpať náhradné voľno za prácu nadčas (čl. II bod 2, ods. 3 prvá odrážka tohto Mzdového poriadku).

3.5 Príplatok za prácu vo sviatok

- (1) Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy za každú ucelenú hodinu práce vo sviatok príplatok vo **výške 80 % jeho priemerného hodinového zárobku**. Za prácu vo sviatok – 24., 25. a 26. decembra, 1. januára, na Veľký piatok a Veľkonočný pondelok patrí príplatok vo výške **100 % jeho priemerného hodinového zárobku**.
- (2) Zamestnanec môže po dohode so svojim nadriadeným čerpať za prácu vo sviatok náhradné voľno, a to za 1 hodinu práce vo sviatok 1 hodinu náhradného voľna. Príplatok za prácu vo sviatok v takomto prípade zamestnancovi nepatrí. Za hodiny čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku (§ 122 ods. 2 Zákonníka práce, posledná veta).
- (3) Ak organizácia neumožní zamestnancovi vyčerpať náhradné voľno do konca mesiaca nasledujúceho po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok za prácu vo sviatok vo výške, na ktorú mu vznikol nárok v mesiaci, v ktorom vo sviatok pracoval.
- (4) Sviatok, ktorý prípadne na obvyklý pracovný deň zamestnanca, kedy by inak zamestnanec mal pracovať, ale z dôvodu sviatku nepracoval, sa považuje za odpracovaný deň. Za dobu sviatku sa v takomto prípade mesačný plat zamestnancovi nekráti.
- (5) Ak má zamestnanec v dobe sviatku, ktorý pripadol na jeho obvyklý pracovný deň nariadený výkon práce, k mesačnej mzde obdrží príplatok za prácu vo sviatok podľa ods. 1.
- (6) Vedúcemu zamestnancovi so zmluvným platom v zmysle § 122 ods. 5 druhá veta Zákonníka práce patrí za prípadnú prácu vo sviatok len nekrátená mesačná mzda bez príplatku za prácu vo sviatok a bez možnosti čerpať náhradné voľno za prácu vo sviatok (čl. II bod 2, ods. 3 druhá odrážka Mzdového poriadku).
- (7) Mzda za sviatok podľa druhej vety odseku 4 nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúci, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

3.6 Príplatok za nočnú prácu

- (1) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde príplatok vo výške **20 % jeho priemerného hodinového zárobku**.
- (2) Vedúcemu zamestnancovi so zmluvným platom príplatok za prípadnú nočnú prácu nepatrí (čl. II bod 2, ods. 3 tretia odrážka Mzdového poriadku).

3.7 Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

- (1) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok vo výške **25 % jeho priemerného hodinového zárobku**.

3.8 Príplatok ako mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

- (1) Za sťažený výkon práce pri vykonávaní doleuvedených pracovných činností, ktoré Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Čadci zaradil do 3. kategórie podľa osobitného predpisu a pri ich výkone intenzita faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky patrí za hodinu práce zamestnancovi popri dosiahnutej mzde príplatok vo výške 20 % minimálneho mzdového nároku za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.
- (2) Rozhodnutím Regionálneho úradu verejného zdravotníctva so sídlom v Čadci boli v KNSP Čadca určené tieto rizikové práce za práce spojené so zvýšeným ohrozením zdravia vyplývajúcim z pracovných podmienok:

Riziko Pracovisko	kategória zamestnancov	mesačne €	priem. počet hodín
a) Chemické karcinogény			
Paliatívne odd.	lekári, sestry, sanitárky, uprat.	26,32	70
Onkologická amb.	lekár, sestry	26,32	70
b) Ionizujúce žiarenie			
Rádiologické odd.	lekári, asistenti	33,84	90
Traumatolog. odd.	lekári, sestry na oper. sále	18,80	50
Chirurgické odd.	lekári	15,04	40
OAIM	lekári, anesteziologické sestry	15,04	40
c) Profesionálne infekcie			
OKM	lekári, iní VŠ, laboranti, sanitárky upratovačky	18,80 6,00	50 15
Práčovňa (inf.časť)	robotníčka v práčovni	15,04	40
Spaľovňa odpadov	obsluha spaľovne odpadov	26,32	70
Infektologická amb.	lekár, sestra	16,92	45
d) Celkové inhalačné anestetiká			
Chirurgické odd. operačná sála	operatér, asistent operatéra, anesteziológ, anesteziologická sestra, sestra na operačnej sále	15,04	40

- (3) Mesačná výška príplatku bola stanovená na základe priemerného počtu hodín odpracovaných v sťaženom výkone práce. Ak zamestnanec vykonáva činnosti v prostredí s rizikom ionizujúceho žiarenia a celkových inhalačných anestetík, na základe ktorých by mu patril príplatok podľa ods. b) a súčasne podľa ods. d), príplatok sa zvyšuje len podľa ods. b).
- (4) Všetky pracoviská KNSP Čadca budú v priebehu I. štvrťroka 2012 komplexne prehodnotené pracovnou zdravotnou službou z hľadiska záťaže pracovníkov faktormi práce a pracovného prostredia v súlade s platnými predpismi.

3.9 Spoločné ustanovenia o príplatkoch

Každý príplatok je osobitným prvkom mzdového systému a pri súbehu viacerých neštandardných podmienok práce patria zamestnancovi jednotlivé príplatky popri sebe.

4. Osobné ohodnotenie

- (1) Osobné ohodnotenie je zložka mzdy, ktorú zamestnanec môže obdržať za predpokladu plnenia stanovených podmienok.
- (2) Osobné ohodnotenie môže byť priznané zamestnancom maximálne do výšky 100% priznaného mzdového tarifu príslušnej triedy. Výnimky nad uvedené percentá schvaľuje riaditeľ KNSP. Priamy vedúci zamestnanec navrhuje jednotlivým zamestnancom konkrétnu výšku tohto príplatku, a to na základe :
 - zhodnotenia dosahovaných pracovných výkonov zamestnanca, kvalitu vykonávanej práce, plnenie pracovných úloh, ochoty zamestnanca vykonávať prácu v prípade mimoriadneho zvýšenia potreby práce a dodržiavania pracovnej disciplíny,
 - zvýšenia rozsahu práce pri chýbajúcom stave zamestnancov v príslušnej kategórii,
 - prínos výsledkov práce zamestnanca v prospech zamestnávateľa,
 - u vedúcich zamestnancov za plnenie stanovených úloh a hospodárskych ukazovateľov.
- (3) V priebehu roka môže príslušný vedúci zamestnanec výšku osobného ohodnotenia upraviť (zvýšiť, znížiť, prípadne odobrať) a to na základe hodnotenia zamestnancov. Zvýšenie môže vykonávať len do výšky stanoveného limitu.
- (4) Na priznanie osobného ohodnotenia nie je právny nárok.

5. Odmeny

5.1 Mimoriadna odmena

- (1) Mimoriadnu odmenu možno priznať za:
 - kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných činností uvedených v pracovnej náplni,
 - splnenie pracovných úloh, ktoré sa vyskytli mimoriadne a jednorázovo, splnenie ktorých si vyžiadalo osobitné pracovné úsilie,
 - za zlepšený hospodársky výsledok a zlepšenie hospodárskych ukazovateľov.
- (2) Vedúcemu zamestnancovi, ktorý sa iniciatívnym plnením úloh prípadne nad rámec svojich povinností významne podieľal na dosiahnutí výsledkov možno odmenu určiť vyššou sumou. Za výrazné zlepšenie hospodárskeho výsledku oddelenia oproti predchádzajúcemu obdobiu (spravidla kalendárny rok) možno priznať vedúcemu zamestnancovi odmenu do výšky 100 % zmluvného platu. O výške odmeny vedúceho zamestnanca rozhodne vedenie KNSP.
- (3) Výplata mimoriadnej odmeny sa realizuje až po vyhodnotení stanovených úloh.
- (4) Návrh na odmenu predkladá príslušný vedúci zamestnanec s odôvodnením a navrhovanou výškou odmeny.

5.2 Odmeny pri významných výročiach

- (1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi a vedúcemu zamestnancovi za pracovné zásluhy pri príležitosti životného jubilea 50 rokov veku odmenu.
- (2) Výška odmeny je za každý odpracovaný rok 6,64 € a je diferencovaná podľa dĺžky zamestnania v KNSP Čadca a rozsahu pracovného úväzku.
- (3) Do doby trvania pracovného pomeru sa započítavajú aj roky predchádzajúcich pracovných pomerov v KNSP Čadca (ak u zamestnanca existovali dva resp. viac pracovných pomerov) a obdobie trvania pracovného pomeru v jeho právnych predchodcoch.

5.3 Polročné odmeny

- (1) Polročné odmeny sa poskytujú na lôžkových a SVALZ-ových oddeleniach KNSP primárom, lekárom a vedúcej sestre v prípade splnenia nasledovných úloh:
 - dodržania stanoveného počtu hospitalizovaných pacientov, resp. limitu výkonov

- úspory stanoveného limitu na lieky a ŠZM
 - dodržania stanovenej priemernej ošetrovacej doby
- (2) Polročné odmeny sa pri splnení stanovených ukazovateľov poskytnú najviac vo výške 30 % z ušetrených finančných prostriedkov limitu na lieky a ŠZM. Konkrétnu výšku odmeny zamestnancovi určí jeho nadriadený, pričom prihliada aj na dosahované pracovné výkony zamestnanca, kvalitu vykonávanej práce, plnenia pracovných úloh, ochoty zamestnanca vykonávať prácu v prípade mimoriadneho zvýšenia potreby práce a dodržiavania pracovnej disciplíny.
 - (3) Pri nespĺnení ukazovateľa – dodržanie stanovenej priemernej ošetrovacej doby sa polročná odmena kráti o 25 %.
 - (4) Na polročnú odmenu nemá nárok zamestnanec, ktorý v priebehu hodnoteného obdobia neospravedlne vymeškal 7,5 pracovných hodín alebo inak závažným spôsobom alebo opakovane porušil pracovnú disciplínu.

Článok III Pracovná pohotovosť

- (1) V odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh môže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť pracovnú pohotovosť. Pracovná pohotovosť je čas, kedy sa zamestnanec mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času musí po určený čas zdržiavať na dohodnutom mieste a byť pripravený na výkon práce.
- (2) 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.
- (3) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa ods.2 patrí zamestnancovi **mzda vo výške pomernej časti tarifného (zmluvného) platu**. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna, za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.
- (4) 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.
- (5) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada
 - a) vo výške 15 % zo základnej hodinovej mzdy, ak ide o pracovný deň
 - b) vo výške 25 % zo základnej hodinovej mzdy, ak ide o deň pracovného pokoja
- (6) Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

Článok IV Odmeny za práce vykonávané na základe iných zmluvných vzťahov

- (1) Na zabezpečenie prevádzky jednotlivých pracovísk bude organizácia uzatvárať iné zmluvné vzťahy podľa Zákonníka práce (dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), Občianskeho zákonníka alebo Obchodného zákonníka.
- (2) Výška odmeny za prácu vykonávanú na základe týchto zmluvných vzťahov bude určovaná na základe dohody zmluvných strán.
- (3) Pri určení sumy odmeny sa prihliada najmä na výšku mzdy poskytovanú zamestnancom za tie isté alebo podobné práce (pracovné činnosti) vykonávané v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
- (5) Iné zmluvné vzťahy je možné uzatvárať len výnimočne, písomne, a to na základe predchádzajúcej konzultácie s riaditeľom KNSP.

Článok V Spoločné ustanovenia

- (1) Výška tarifného platu, príplatku za zastupovanie, príplatku za riadenie, príplatku ako mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce, príplatku za zmennosť a osobného ohodnotenia sa zamestnan-

covi a vedúcemu zamestnancovi určí pevnou sumou mesačne pre stanovený plný týždenný pracovný čas.

- (2) Zamestnancovi, resp. vedúcemu zamestnancovi s kratším pracovným časom patrí mzda zodpovedajúca tomuto kratšiemu pracovnému času.
- (3) Mzda s príslušnými príplatkami a ostatnými zložkami mzdy, vypočítaná podľa odpracovaného času, sa zaokrúhľuje na celé eurocenty smerom nahor za každú zložku osobitne.
- (4) Pri výpočte náhrady za pracovnú pohotovosť sa za základnú hodinovú mzdu považuje tarifný plat, príplatok ako mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce a osobné ohodnotenie.
- (5) Ak je zamestnanec preradený do inej platovej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci tejto tarifnej triede odo dňa účinnosti tohto preradenia, spravidla k prvému dňu mesiaca.
- (6) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o mzde, náležitostiach s ňou súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca.
- (7) O hromadnej úprave miezd rozhoduje vedenie KNSP v spolupráci s odborovou organizáciou. Za hromadnú úpravu miezd zamestnancov a vedúcich zamestnancov sa považuje každá celoplošná úprava, ktorá sa realizuje formou vyčlenenia dohodnutého objemu mzdových prostriedkov na diferencované úpravy tarifných miezd.

Článok VI

Prechodné ustanovenia

- (1) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31.12.2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovných činností s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.

Článok VII

Záverečné ustanovenia

- (1) So Mzdovým poriadkom musí byť zamestnanec oboznámený pred podpísaním pracovnej zmluvy.
- (2) Odmeňovanie zamestnancov a vedúcich zamestnancov podľa týchto dohodnutých podmienok sa prvýkrát uskutoční za mesiac január 2012.

„VZOR“

Kysucká nemocnica s poliklinikou Čadca

Návrh

na priznanie príplatku za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí

Meno zamestnanca

Pracovné zaradenie

Pracovisko

V zmysle čl. II. bod 3.8 ods.2 Mzdového poriadku KNSP navrhujem priznať príplatok za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí s účinnosťou od vo výške €.....

Navrhol:

Schválil:



Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

V zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov bude tvorba sociálneho fondu vo výške 0,6 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Predpokladaná tvorba SF v roku 2012 je spolu cca 38 000,- €

Zdrojom sociálneho fondu bude tiež prídelt, ktorého rozsah sa určí ako súčet úhrad výdavkov zamestnancom na dopravu do zamestnania a späť a to pri dodržaní podmienok ustanovených v § 7 ods. 5. Takto zistená suma nesmie prekročiť výšku 0,5 % zo základu, ktorý tvorí súhrn hrubých miezd zaúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovno-právne účely.

Príjmy zo SF sú zdaňované podľa Zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení.

Použitie sociálneho fondu:

1. Príspevok na stravu pre rok 2009 sa určuje vo výške 0,20 € na jedno hlavné jedlo.
2. Rekreačné a zájazdy – organizácia môže zamestnancom KNsP poskytnúť príspevok. Z fondu možno prispievať na rekreácie, zájazdy v tuzemsku a v zahraničí podľa stanovených podmienok a kritérií odborovej organizácie.
Výber uchádzačov na všetky druhy rekreácie bude vykonávať závodný výbor odborovej organizácie podľa schválených kritérií s prihliadnutím na vyjadrenie odborového úseku a riaditeľstva KNsP.
3. Vstupenky a poplatky na kultúrne akcie.
4. Telovýchovné a športové činnosti (plaváreň).
5. Pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) je možné požiadať o príspevok vo výške 166,- €. Príspevok schvaľuje riaditeľ KNsP a výbor odborovej organizácie.
6. Zamestnanec môže požiadať o sociálnu výpomoc na preklenutie vážnej finančnej situácie pri vzniku nepredvídateľných situácií. Je nenávratná a môže sa poskytnúť do výšky maximálne 166,- €. O výške sociálneho príspevku rozhoduje riaditeľ KNsP a výbor odborovej organizácie. Každá žiadosť sa posudzuje individuálne. O sociálnu výpomoc môže zamestnanec požiadať pri dlhodobej pracovnej neschopnosti.
7. Zo sociálneho fondu môže byť poskytnutý jednorázový vianočný príspevok najviac vo výške Sk 17,- € zamestnancom, ktorí budú k 30.11.2012 v pracovnom pomere nasledovne:
 - a. 17,00 €, ak zamestnanec odpracuje k 30.11.2012 aspoň 5 mesiacov
 - b. 13,50 €, ak zamestnanec odpracuje k 30.11.2012 4 mesiace
 - c. 10,00 €, ak zamestnanec odpracuje k 30.11.2012 3 mesiace
 - d. 7,00 €, ak zamestnanec odpracuje k 30.11.2012 2 mesiace
 - e. 3,50 €, ak zamestnanec odpracuje k 30.11.2012 1 mesiacPríspevok bude krátený pri pracovnom úväzku do 0,5 pracovného miesta o 50 %..
8. Príspevok na mesačné náklady na dopravu do zamestnania a späť verejnou hromadnou dopravou sa bude vyplácať mesačne tým zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky na výplatu uvedeného a mesačne budú preukazovať nárok na príspevok. Zamestnanci, ktorí nepredložia žiadosť o uvedený príspevok do mzdovej účtárne s preukázateľným dokladom o skutočných nákladoch na dopravu, príspevok neobdržia. Nárok na príspevok vznikne tomu zamestnancovi, ktorého priemerný zárobok v niektorom z rozhodujúcich období v roku 2012 klesne pod 384,50 €.

Príspevok bude poskytovaný nasledovne:

<i>Mesačné náklady na dopravu</i>	<i>príspevok zo soc. fondu</i>
do 7,00 €	2,00 €
od 7,01 € - 17,00 €	3,50 €
od 17,01 € - 33,50 €	7,00 €
od 33,51 €	13,50 €

Hospodárenie s fondom.

Sociálny fond je fondom organizácie. Za riadnu účtovnú agendu a dodržiavanie predpisov súvisiacich s hospodárením s prostriedkami fondu zodpovedá riaditeľ KNsP. Na poskytovanie príspevku a iné plnenie z fondu nie je právny nárok.



Zásady

prideľovania domácej, zahraničnej a podnikovej rekreácie a domácich a zahraničných zájazdov, ktoré organizuje ZV odborov pri KNsP

Organizovanie a prideľovanie rekreácií a zájazdov hradených zo sociálneho fondu bude zabezpečovať odborová organizácia v spolupráci s vedením KNsP.

Rekreácie a zájazdy budú prideľované nasledovne:

1. V rámci starostlivosti o rodinu a dieťa budú uprednostňovaní v dobe školských prázdnin rodiny so školopovinnými deťmi.
2. Príspevok zo sociálneho fondu bude poukázaný vo výške 50 % ceny poukazu zamestnancovi KNsP a 50 % ceny poukazu jednému rodinnému príslušníkovi (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa). Pri individuálnej doprave na domácu rekreáciu zamestnávateľ nehradí cestovné.
3. Pri domácej rekreácii bude zamestnancom zo sociálneho fondu poskytnutý príspevok vo výške 50 % nákladov.
4. Pri hromadnom organizovaní jednodňových zájazdov (ku dňu detí, poznávacích zájazdov, návšteva kultúrnych podujatí) bude zamestnancovi uhradená zo sociálneho fondu plná výška úhrady za dopravu.
5. Pri prideľovaní môžu byť uprednostnení aj BDDK, ktorí bezplatne darovali krv najmenej 10x. Túto skutočnosť je treba doložiť potvrdením.
6. Na individuálne organizovanú rekreáciu alebo zájazd organizovaný inou odborovou organizáciou nebude priznaný príspevok.
7. Poistenie účastníkov na jednotlivých podujatiach je individuálne a účastníci si ho vybavujú sami.