

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA**

**uzavretá na základe rozhodnutia rozhodcu zo dňa 14. marca 2012**

**v znení Dodatku č. 1**

**ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa**

**uzavretej na základe rozhodnutia rozhodcu zo dňa 14. marca 2012**

**medzi**

**Slovenským odborovým zväzom zdravotníctva a sociálnych služieb,  
Lekárskym odborovým združením**

**a**

**Asociáciou fakultných nemocníc Slovenskej republiky**

Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZ ZaSS“),  
zastúpený Mgr. Antonom Szalayom, predsedom,

Lekárske odborové združenie (ďalej len „LOZ“),  
zastúpené MUDr. Petrom Visolajským, predsedom

na strane odborov

a

Asociácia fakultných nemocníc Slovenskej republiky (ďalej len „AFN SR“),  
zastúpená MUDr. Jozefom Valockým, predsedom predstavenstva a prezidentom  
na strane zamestnávateľov

uzatvárajú

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

## KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA

### ČASŤ I.

#### Všeobecné ustanovenia

#### Článok 1

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa (ďalej len „kolektívna zmluva“ alebo „KZVS“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. b) a § 3a ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“). Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na kódy odvetvovej klasifikácie ekonomických činností 86 a 86.1.

#### Článok 2

Kolektívna zmluva je záväzná pre:

zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,  
všetkých zamestnávateľov, ktorí sú členmi AFN SR (ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „zamestnávateľa“) a ich zamestnancov, a to aj v prípade, ak nie je u zamestnávateľa, ktorý je členom AFN SR uzavretá podniková kolektívna zmluva.

#### Článok 3

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania nad rámec týchto podmienok upravených vo všeobecne záväzných právnych predpisoch.

#### Článok 4

Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvárania podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

## ČASŤ II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a odbormi

### Článok 5

Na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie a účasť na odborových akciách, konkrétne na účasť na:

zjazde, ako najvyššom orgáne SOZ ZaSS, a to raz za štyri roky,  
konferencii predsedov základných odborových organizácií, ako najvyššom orgáne medzi zjazdmi, a to jedenkrát do roka,  
členskej schôdzi, ako najvyššom orgáne základnej odborovej organizácie, ktorá sa koná podľa potreby odborovej organizácie, a to jedenkrát do roka

a na vzdelávanie v zmysle príslušných ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len "Zákonník práce"), zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu, bez požadovania refundácie zo strany SOZ ZaSS, LOZ alebo od výborov ich základných odborových organizácií pôsobiacich u tohto zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sa dohodnú v podnikových kolektívnych zmluvách.

Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí mzda.

### Článok 6

Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností zástupcom zamestnancov pri výkone odborových funkcií na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Ďalšie podrobnosti sa dohodnú v podnikových kolektívnych zmluvách.

### Článok 7

Na základe písomnej žiadosti zamestnanca a po písomnej dohode zamestnávateľa s ním, zamestnávateľ zrazí a odvedie časť čistej mesačnej mzdy zamestnanca na účet peňažného ústavu, ktorý určí zamestnanec.

## ČASŤ III. Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

### Článok 8 Pracovný čas

Zmluvné strany sa dohodli, že v podnikových kolektívnych zmluvách možno skrátiť pracovný čas zamestnanca na 37 a " hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a I hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.

## Článok 9 Dovolenka

Základná výmera dovolenky je štyri týždne. Dovolenka vo výmere piatich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 33 rokov veku. Vyššiu výmeru dovolenky môžu zmluvné strany dohodnúť v podnikových kolektívnych zmluvách.

## Článok 10 Odstupné

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce najmenej v sume jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

## Článok 11 Odchodné

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, na predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce najmenej v sume jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

## Článok 12

Zamestnávateľ dodržiava zásadu rovnakého zaobchádzania so zamestnancami v súlade s platnými právnymi predpismi napr. pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odborné vzdelávanie a ostatné pracovné podmienky.

## Článok 13

Zamestnávateľ za podpory odborov vytvára podmienky pre zosúladenie rodinného, osobného a pracovného života zamestnancov. Ďalšie podrobnosti sa dohodnú v podnikových kolektívnych zmluvách.

## ČASŤ IV. Mzdové podmienky

### Článok 14

1. vypúšťa sa

2. Zmluvné strany v podnikových kolektívnych zmluvách dohodnú transparentný systém odmeňovania, najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a kritériá ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

3. Mzdové podmienky dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách budú

zamestnávateľa uplatňovať bez akejkoľvek diskriminácie tak, aby bola garantovaná rovnaká mzda za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

#### Článok 15

1. Zamestnávateľa zvýšia základnú zložku mzdy

každého zamestnanca v pracovnom pomere v roku 2012 najneskôr od 01.07.2012 najmenej o čiastku, ktorá zodpovedá 8 %-tám základnej zložky mzdy zamestnanca ku dňu 31.12.2011.

2. Ak zamestnávateľ časť svojich zamestnancov odmeňuje podľa mzdových podmienok dohodnutých v podnikovej kolektívnej zmluve a ďalšiu časť zamestnancov podľa individuálnej dohody v pracovnej zmluve, navýšenie základnej zložky mzdy podľa tohto článku je zamestnávateľ povinný realizovať najmenej u zamestnancov odmeňovaných podľa dohodnutých ustanovení podnikovej kolektívnej zmluvy. Prípadné navýšenie miezd dohodnutých v individuálnych pracovných zmluvách v termínoch podľa tohto článku bude predmetom rokovania zamestnávateľa a zamestnanca tak, aby zamestnávateľ zabezpečil garanciu rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

3. Zamestnávateľa priradia každému pracovnému miestu stupeň náročnosti práce v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v Prílohe č. 1 Zákonníka práce.

#### Článok 16

Zamestnávateľa vyplatia mzdové zvýhodnenia zamestnancom v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce. Mzdové zvýhodnenia zamestnancom nad rámec Zákonníka práce môžu dohodnúť zamestnávateľa v podnikových kolektívnych zmluvách.

#### Článok 17

Vypúšťa sa

### ČASŤ V. Sociálna oblasť

#### Článok 18 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn povinného prídeltu vo výške 0,6 % až 1 % a ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, pričom konkrétnu výšku tvorby povinného prídeltu si zamestnávateľa dohodnú v podnikových kolektívnych zmluvách v zmysle príslušných ustanovení zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

2. vypúšťa sa

#### Článok 19

## Doplnkové dôchodkové sporenie

Vypúšťa sa

### Článok 20 Vzdelávanie

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

### ČASŤ VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

#### Článok 21

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje podľa Zákonníka práce, 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.
2. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnocuje a podľa potreby aktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky. O plánovaných a uskutočnených opatreniach písomne informuje odborovú organizáciu najmenej raz polročne.
3. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom BOZP a dbá na to, aby zamestnávateľ zabezpečil pre zamestnancov všetky požiadavky z hľadiska BOZP v zmysle platných právnych predpisov.

### ČASŤ VII. Záverčné ustanovenia

#### Článok 22

1. Táto KZVS nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Táto KZVS je účinná v období od 01.07.2012 do 30.4.2014. Zmluvné strany podpisom tejto KZVS v znení dodatku č.1, ktorého znenie je zapracované priamo do textu tejto KZVS vyhlasujú, že sa dohodli na jej obsahu a tiež na jej účinnosti tak, ako je uvedené v prvej vete tohto bodu, a to slobodne, vážne, bez nátlaku a za vzájomne výhodných podmienok. Zmluvné strany pristúpili k uzatvoreniu dodatku č. 1 k tejto KZVS, ktorá je výsledkom rozhodnutia rozhodcu zo dňa 14. marca 2012 z dôvodu zosúladenia zmluvnej vôle zmluvných strán v jednotlivých ustanoveniach rozhodnutia rozhodcu. Z dôvodu prehľadnosti znenia KZVS súhlasia so zapracovaním textu dodatku č. 1 priamo do textu tejto KZVS. Zmluvné strany sa dohodli, že podpisom tejto KZVS tak, ako je uvedené v texte

2. Táto KZVS je vyhotovená v štyroch originálnych vyhotoveniach, z ktorých AFN SR obdrží dve vyhotovenia, SOZ ZaSS jedno vyhotovenie a LOZ jedno vyhotovenie.

### Článok 23

Túto KZVS možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach po vzájomnej dohode zmluvných strán. Každá zo zmluvných strán je oprávnená písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZVS. Na písomný návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 kalendárnych dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak. Zmeny a doplnenia prijaté zmluvnými stranami sú záväzné iba v písomnej forme a po podpise zmluvných strán formou očíslovaných dodatkov k tejto KZVS.

### Článok 24

Záväzky vyplývajúce z tejto KZVS, ktoré vzniknú v období jej účinnosti prechádzajú na prípadných právnych nástupcov, a to až do skončenia doby jej účinnosti.

V Bratislave dňa 28.06.2012

Splnomocnený zástupca  
zamestnávateľov podľa § 3  
písm. d) zákona o kolektívnom  
vyjednávaní

Splnomocnení zástupcovia  
zamestnancov podľa § 3 písm. a)  
zákona o kolektívnom  
vyjednávaní

Za AFN SR  
MUDr. Jozef Valocký

Za SOZ ZaSS  
Mgr. Anton Szalay

Za LOZ  
MUDr. Peter Visolajský



SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ  
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB  
815 70 BRATISLAVA 3, VAJNORSKÁ 1

1