

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

medzi

**Slovenským odborovým zväzom zdravotníctva a sociálnych služieb,
Lekárskym odborovým združením,
Odborovým združením sestier a pôrodných asistentiek**

a

Asociáciou nemocníc Slovenska

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

Odborové združenie sestier a pôrodných asistentiek (ďalej len „OZ SaPA“),
zastúpené Mgr. Monikou Kaveckou, predsedníčkou

na strane odborov
(ďalej spolu len „odbory“ alebo jednotlivito „odborová organizácia“)

a

Asociácia nemocníc Slovenska (ďalej len „ANS“),
zastúpená MUDr. Mariánom Petkom, MPH, prezidentom

na strane zamestnávateľov

uzatvárajú

podľa ust. § 2 ods. 3 písm. b) a ust. § 3a ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v
znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“)
túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA (ďalej len „KZVS“)

ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto KZVS sa uzatvára:

- a) pre odvetvie, ktoré je označené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností 86 (Zdravotníctvo) na úrovni divízie a
- b) pre časť odvetvia, ktorá je označená kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností 86.1 (Činnosti nemocníc) na úrovni skupiny
podľa Štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 vydanjej vyhláškou Štatistického úradu Slovenskej republiky z 18. júna 2007 č. 306/2007 Z. z.

Článok 2

Táto KZVS je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnávateľov, ktorí sú členmi ANS podľa prílohy č. 1 ako neoddeliteľnej súčasť tejto KZVS (ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „zamestnávateľa“) a ich zamestnancov, a to aj v prípade, ak nie je u zamestnávateľa, ktorý je členom ANS uzavretá podniková kolektívna zmluva.

Článok 3

Obsahom tejto KZVS je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania nad rámec 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

1. Na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie a účasť na odborových akciách, t. j. schôdzach, konferenciách, zjazdoch a vzdelávaní a pod., zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Podrobnosti dohodnú zmluvné strany v podnikových kolektívnych zmluvách.

2. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa podľa § 240 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí mzda.

Článok 6

1. 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 uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Podrobnosti dohodnú zmluvné strany v podnikových kolektívnych zmluvách.

2. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne. Zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Ak je u zamestnávateľa zavedený intranet, zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.

4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

Článok 7

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí časť jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu. Písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom na tento účel zabezpečí príslušná odborová organizácia.

ČASŤ III.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 8

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne. Kratší pracovný čas môžu zmluvné strany dohodnúť v podnikových kolektívnych zmluvách.

2. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne. (§ 85 ods. 6 ZP). V podnikových kolektívnych zmluvách zmluvné strany vymedzia dotknuté pracoviská, povolania a dôvody pre tento rozsah týždenného pracovného času.

Článok 9

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Dovolenka vo výmere najmenej päť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

2. Dlhšiu výmeru dovolenky môžu zmluvné strany dohodnúť v podnikových kolektívnych zmluvách.

3. Zamestnávateľ poskytne dodatkovú dovolenku v dĺžke 1 týždňa zamestnancovi, ktorý spĺňa podmienky ustanovené v § 106 Zákonníka práce. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne. Konkrétne pracoviská a povolania, ktorým patrí dodatková dovolenka uvedú zmluvné strany v podnikovej kolektívnej zmluve.

Článok 10

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné podľa § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Odstupné podľa § 76 patrí aj zamestnancovi, ktorého pracovný pomer sa skončil podľa ust. § 29a Zákonníka práce (nesúhlas zamestnanca so zmenou pracovných podmienok v dôsledku prevodu).

2. Zamestnávateľ poskytne podľa § 76 ods. 3 Zákonníka práce zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné v sume 10 násobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Článok 11 **Odchodné**

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

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi počnúc dňom podpisu tejto KZVS pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich 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. 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.

2. Mzdové podmienky dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách budú zamestnávateľia uplatňovať bez akejkoľvek diskriminácie tak, aby bola garantovaná rovnaká mzda za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

Článok 15

1) Ak sa zachovali rovnaké podmienky práce z hľadiska náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti a dosahovaných pracovných výsledkov, zamestnancovi patrí základná zložka mzdy

a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu najmenej vo výške poskytovanej k 31.12. 2015.

2. V podnikových kolektívnych zmluvách zamestnávateľ garantuje nezdravotníckym zamestnancom základnú zložku mzdy, ktorá je od 1. júna 2016 najmenej o 2% vyššia ako je suma minimálneho mzdového nároku podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce v roku 2016.

Zamestnávateľia na tento účel priradia každému pracovnému miestu stupeň náročnosti práce v zmysle § 120 Zákonníka práce – v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedených v prílohe č. 1 Zákonníka práce podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžadujú v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

3. Zmluvné strany sa dohodli na kolektívnom vyjednávaní o minimálnej výške základnej zložky mzdy nezdravotníckych zamestnancov v roku 2017 počas decembra 2016.

4. Minimálnu výška základnej zložky mzdy zdravotníckych zamestnancov upravujú príslušné ustanovenia zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch a stavovských organizáciách v zdravotníctve v znení neskorších predpisov.

5. Zamestnávateľ v podnikovej kolektívnej zmluve môže dohodnúť so zástupcami zamestnancov transparentné kritériá pre zvýšenie základnej zložky mzdy v závislosti od náročnosti vykonávaných pracovných činností a dĺžky odbornej praxe zamestnanca.

6. Zmluvné strany sa zaviazali presadzovať všetkými zákonnými prostriedkami dofinancovanie potrieb zdravotníctva.

Článok 16

1. Dohoda o mzdových podmienkach, uzatvorená pred účinnosťou tejto KZVS, ktorá obsahuje základnú zložku mzdy, osobné ohodnotenie, mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, príplatok za špecializáciu/certifikát, prípadne výšku mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok, v sobotu alebo v nedeľu, za zmenu, za prácu v noci, za prácu nadčas alebo iné mzdové zvýhodnenia, zostávajú zachované v rovnakej výške za predpokladu, že zákonná úprava je pre zamestnanca menej priaznivá. Dohoda o mzdových podmienkach je dvojstranný právny úkon medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý možno meniť len so súhlasom oboch zmluvných strán.

2. Zamestnancovi za prácu vo sviatok patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 60 % jeho priemerného hodinového zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi z jeho priemerného hodinového zárobku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

3. Zamestnancovi možno priznať mzdové zvýhodnenie za práce v sobotu alebo v nedeľu a tiež za prácu vo viaczmennom prevádzkovom režime. Podrobnosti dohodnú zmluvné strany v podnikovej kolektívnej zmluve.

4. Zamestnávateľ bude dôsledne rešpektovať ustanovenia Zákonníka práce : Prácu nadčas môže nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas vyplatí zamestnancovi najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, rozvrh pracovných zmien oznámi zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.

5. V podnikových kolektívnych zmluvách zmluvné strany dohodnú podmienky a kritériá pre poskytovanie motivačných zložiek mzdy.

6. Ďalšie mzdové zvýhodnenia zamestnancom nad rozsah stanovený Zákonníkom práce sa môžu dohodnúť v podnikových kolektívnych zmluvách.

ČASŤ V. Sociálna oblasť

Článok 17 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond počnúc platnosťou a účinnosťou tejto KZVS:

- a) povinným prídedom vo výške 1% a
- b) ďalším prídedom najmenej vo výške sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v zákone o sociálnom fonde

2. Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe písomnej žiadosti základnej odborovej organizácii príspevkov na úhradu nákladov preukázateľne vynaložených v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním, avšak maximálne do výšky 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Podmienky poskytovania príspevku, spôsob preukazovania výdavkov a ďalšie podrobnosti sa dohodnú v podnikových kolektívnych zmluvách.

Článok 18 Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa osobitného predpisu (zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov), ak takouto zmluvou nie je doposiaľ viazaný.
2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom vykonávajúcim prácu zaradené do 3. a 4. rizikovej kategórie vo výške 2,5 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 19 Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie (§153 ZP).
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie tak, aby zodpovedalo požiadavkám ustanoveným v osobitnom predpise. Zamestnávateľ vytvára podmienky pre ďalšie vzdelávanie a sústavné vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov a podľa svojich možností sa podieľa na ich financovaní. Konkrétne podmienky dohodnú zmluvné strany v podnikovej kolektívnej zmluve.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie, pracovné voľno v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku v rozsahu najmenej 3 dni nad rámec ustanovení § 140 ods. 4 Zákonníka práce. Uvedená povinnosť sa vzťahuje na zamestnávateľa, ktorý nie je organizátorom alebo

spoluorganizátorom odborných podujatí v takom rozsahu, ktorý umožní zamestnancovi získať potrebný počet kreditov, určený všeobecne záväzným právnym predpisom.

4. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. (§ 154 ods. 3 ZP).

5. Účasť na povinnom vzdelávaní, školeniach a seminároch a na pracovných a prevádzkových poradách, zvolaných zamestnávateľom mimo rámca rozvrhu pracovných zmien je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade, ak sa zmluvne so zamestnancom - lekárom dohodol na zvýšení kvalifikácie, umožní zamestnancovi - lekárovi všetky potrebné cirkulácie, stáže na iných pracoviskách ako aj zabezpečí potrebné podmienky nevyhnutné k dosiahnutiu špecializácie lekára tak, aby zamestnanec si mohol úspešne zvýšiť kvalifikáciu najneskôr do 5 rokov od podpisu tejto zmluvy o zvýšení kvalifikácie uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Tento čas sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Zamestnávateľ umožní primerane postupne vykonať zamestnancovi potrebné cirkulácie a stáže na iných pracoviskách najneskôr do 4,5 roka od podpisu zmluvy o zvýšení kvalifikácie tak, aby sa zamestnanec mohol riadne pripraviť na záverečné skúšky. V prípade, ak zamestnávateľ poruší záväzok opísaný v tomto bode, nevznikne povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov a povinnosť zotrvať v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

ČASŤ VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 20

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

4. Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

5. Zamestnávateľ je povinný vymenovať zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre

bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť môže u zamestnávateľa zastupovať najviac 50 zamestnancov.

6. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok.

ČASŤ VII. Záverečné ustanovenia

Článok 21

Táto KZVS je platná a účinná od 1.6. 2016 do 31. 12. 2017.

Článok 22

Túto KZVS možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení KZVS. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 15 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak. Zmeny a doplnky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.

Článok 23

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

Článok 24

Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto KZVS začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 25

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

Článok 26

Táto KZVS je vyhotovená v piatich vyhotoveniach. Zástupca ANS obdrží dve vyhotovenia a zástupcovia odborových organizácií po jednom vyhotovení.

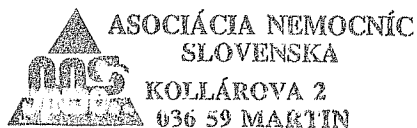
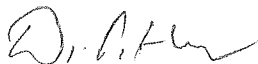
Článok 27

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

V Bratislave, dňa 1. júna 2016

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

Za ANS
MUDr. Marián Petko, MPH



Príloha č. 1
Zoznam členov ANS

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

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

Za SOZ ZaSS
Mgr. Anton Szalay



Za LOZ
MUDr. Peter Visolajský

v.z.

Za OZSaPA
Mgr. Monika Kavecká