

Z 204/2022

NsP Nové Mesto nad Váhom n.o.

Prevzali: meno.....podpis.....

meno.....podpis.....

meno.....podpis.....

Kolektívna zmluva

uzavretá medzi:

NsP Nové Mesto nad Váhom n.o.
/ ďalej len zamestnávateľ /

zastúpenou : MUDr. Miroslavom Šorfom, CSc. riaditeľom NsP

a

Odborovou organizáciou pri NsP Nové Mesto nad Váhom n.o.
/ ďalej len OO /

zastúpenou : MUDr. Pavlom Hauptvoglom, predsedom OO

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva je uzavretá podľa zákona č. 92/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade s platným Zákonníkom práce. Účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy je predchádzanie sociálnemu napätiu a dosiahnutie sociálneho zmieru v organizácii. Cieľom uzatvorenia kolektívnej zmluvy je zabezpečiť sociálno-ekonomický rozvoj a oprávnené záujmy a potreby zamestnancov a zlepšenie ich pracovných a životných podmienok.

Článok 2

1. Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len SOZ ZaSS), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Rozhodnutím Krajského úradu v Trenčíne č. A/2002/11614-2 zo dňa 31.12.2002.

Článok 3

Zmluva je záväzná pre :

1. zmluvné strany
2. všetkých zamestnancov, zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa
3. ďalších členov odborov (dôchodcovia, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke)

Časť II.

Vzájomne vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 4

1. Zamestnávateľ uznáva OO za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pre kolektívne vyjednávanie bez ohľadu na odborovú organizovanosť. Zamestnávateľ sa zaväzuje zachovávať práva OO, vytvárať pre jej činnosť priaznivé podmienky, vrátane slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborej kontroly, v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. OO je účastníkom pracovno-právnych a iných právnych vzťahov na ochranu oprávnených záujmov a práv zamestnancov.

Článok 5

1. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť OO bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady, spojené s ich údržbou a prevádzkou.
2. Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu telefónnu a faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní a tlačenie a distribúciu písomných materiálov, prípadne aj použitie elektronickej pošty.

Článok 6

Zamestnávateľ sa bude raz ročne stretávať s výborom Základnej odborovej organizácie (ďalej len Výbor ZO) s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov, týkajúcich sa oboch strán.

Článok 7

Zamestnávateľ bude poskytovať na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 8

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

Článok 9

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne každému členovi OO zrážať 1 % z čistého mesačného zárobku. Súhlas zamestnancov so zrážkami zo mzdy zabezpečia odbory v súlade s §131 Zákonníka práce. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže najneskôr do 10 dní po vykonaní zrážky zo mzdy.

Článok 10

1. Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa kritizovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
2. Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označované za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Časť III.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Článok 11

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná v zmysle § 229 ods.4 Zákonníka práce.

Jednotlivé formy súčinnosti sú nasledovné :

1. **Kolektívne vyjednávanie** podľa zákona č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov o kolektívnom vyjednávaní
2. **Právo na spolurozhodovanie** v súlade s platným Zákonníkom práce :
 - pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením s odborovým funkcionárom v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení v súlade s §240 ods. 6,7,8 Zákonníka práce
 - pri vydávaní predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 39 ods. 2 Zákonníka práce
 - o možnosti dohodnutia ďalších dôvodov na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú nad 2 roky v súlade s § 48 ods.4 písm.d/ Zákonníka práce
 - o rovnomernom rozvrhnutí pracovného času v zmysle §86 ods. 1 Zákonníka práce
 - o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času v zmysle § 87 ods.2 Zákonníka práce
 - o začiatku a konci pracovného času v zmysle § 90 ods.4,6,10 Zákonníka práce
 - o podmienkach poskytnutia prestávok na odpočinok a jedenie v zmysle §91 ods.2 Zákonníka práce
 - o skrátení nepretržitého odpočinku v týždni v zmysle § 93 ods.3 Zákonníka práce
 - o práci nadčas v súlade s §97 ods.6 a 9 Zákonníka práce
 - o nočnej práci v súlade s §98 ods.9 Zákonníka práce
 - o prijatí plánu dovolení na príslušný rok v súlade s §111 ods. 1 zákonníka práce
 - o určení hromadného čerpania dovolenky v súlade s §111 ods. 2 Zákonníka práce
 - o poskytnutí pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne a vytvorenie podmienok na výkon tejto funkcie v súlade s §136 ods. 1 a 3 Zákonníka práce
 - o vymedzení prekážok v práci na strane zamestnávateľa so 60 % náhradou mzdy zamestnancom v súlade s §142 ods.4 Zákonníka práce
 - o stanovení podmienok za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci a rozšírenie okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie v súlade s §152 ods.8 písm.a/,b/c/ Zákonníka práce

3. **Právo na prerokovanie** v súlade s § 237 Zákonníka práce
- pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov v zmysle § 29 ods.2 Zákonníka práce
 - pri opatreniach pri hromadnom prepúšťaní v zmysle §73 ods.2,4 Zákonníka práce
 - pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou alebo okamžitým skončením v zmysle §74 Zákonníka práce
 - pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času v zmysle §87 ods.1/,2/ Zákonníka práce
 - pri zavedení konta pracovného času v zmysle §87a ods.1/,2/ Zákonníka práce
 - pri zavedení pružného pracovného času v zmysle §88 ods.1 Zákonníka práce
 - pri nariadení práce v dňoch pracovného pokoja v zmysle §94 ods.2 Zákonníka práce
 - pri obmedzení pracovnej pohotovosti v zmysle §96 ods.8 Zákonníka práce
 - pri organizácii práce v noci v zmysle §98 ods.6 Zákonníka práce
 - pri dočasnom prerušení výkonu práce pri dôvodnom podozrení na závažné porušenie pracovnej disciplíny v zmysle §141a Zákonníka práce
 - pri spolupráci v oblasti ochrany práce v zmysle §146 ods.3 Zákonníka práce
 - pri opatreniach, zameraných na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie v zmysle §153 Zákonníka práce
 - pri podmienkach zamestnávania a starostlivosti o zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou v zmysle § 159 ods.4 Zákonníka práce
 - pri náhrade škody a spôsobe jej úhrady zamestnancom, ak škoda presahuje 50 € v zmysle §191 ods.4 Zákonníka práce
 - pri zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania v zmysle § 198 ods. 2 Zákonníka práce

4. **Právo na informovanie** v súlade s §238 ods. 2 Zákonníka práce
- o hospodárskej a finančnej situácii organizácie, o predpokladanom vývoji jej činnosti
 - o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov v zmysle §29 ods.1 Zákonníka práce
 - o predkladaní správy o dohodnutých pracovných pomeroch raz polročne v zmysle 47 ods.4 Zákonníka práce
 - o voľných pracovných miestach na kratší pracovný čas v zmysle §49 ods.6 Zákonníka práce
 - informácia v súvislosti s hromadným prepúšťaním v zmysle §73 ods.2,4 Zákonníka práce
 - o zamestnávaní zamestnancov v noci v zmysle §98 ods.7 Zákonníka práce
 - o informáciách, potrebných pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce v zmysle §146 ods.3 Zákonníka práce

5. Právo na kontrolu v súlade s § 239 Zákonníka práce

- pri dodržiavaní pracovnoprávných predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov, vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy
- nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 149 Zákonníka práce

Odbory informujú zamestnávateľa o plánovanej kontrole najmenej tri pracovné dni vopred, vrátane určenia osôb, ktoré ju vykonajú. Výsledky kontroly odbory prerokujú v lehote 5 dní po skončení kontroly.

Článok 12

Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska podľa článku 11 ods. 2-5 kolektívnej zmluvy, odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, najneskôr do 10 dní .

Časť IV

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 13

Pracovno-právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami upravuje Zákonník práce a iné pracovno-právne predpisy.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
2. Zamestnávateľ spravidla jeden mesiac vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov, Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, rekvalifikácie a opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 14

1. Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach na internetovej stránke organizácie.
2. Zamestnávateľ obsadí prednostne voľné pracovné miesta zamestnancami, ktorí budú mať výpoveď v zmysle §63 ods. 1 písm.a/,b/ Zákonníka práce (organizačné zmeny) pri splnení podmienok, stanovených na voľné pracovné miesto

Článok 15

Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pred nástupom do zamestnania oboznámiť s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom organizácie, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, platnou kolektívnou zmluvou a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

Článok 16

1. Zamestnávateľ je povinný v zmysle §29 Zákonníka práce najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať odbory o :
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - dôvodoch prechodu
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - plánovaných opatreniach prechodu, vzťahujúcich sa na zamestnancov
2. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom až do skončenia jej účinnosti
3. Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia

Článok 17

Ak zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm.a/,b/ Zákonníka práce (organizačné zmeny) počas 30 dní najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov, ide o hromadné prepúšťanie.

1. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s odborovou organizáciou opatrenia, umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie zamestnancov a prerokovať možnosť ich umiestnenia na iných svojich pracoviskách.
2. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť odborovej organizácii všetky potrebné informácie a písomne ju informovať o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - dobe, počas ktorej sa bude hromadné prepúšťanie uskutočňovať
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
3. Zamestnávateľ je povinný predložiť odborovej organizácii písomnú informáciu o výsledku prerokovania. Pri hromadnom prepúšťaní môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm.a/,b/ Zákonníka práce alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie o výsledku prerokovania hromadného prepúšťania

Článok 18

1. Výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami odborovej organizácie, inak sú neplatné. Odborová organizácia je povinná výpoveď zo strany zamestnávateľa prerokovať do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom, okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.
2. Členovi výboru odborovej organizácie v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak je neplatná.
3. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 1 rok menej ako 5 rokov, výpovedná doba zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených v § 63 ods.1 písm.a/,b/ Zákonníka práce je 2 mesiace.
4. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov, výpovedná doba zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených v § 63 ods.1 písm.a/,b/ Zákonníka práce je 3 mesiace.

Článok 19

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm.a/,b/ Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné vo výške :
 - priemerného mesačného zárobku , ak odpracoval v organizácii najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
 - dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval v organizácii najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
 - trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval v organizácii najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
 - štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval v organizácii najmenej 20 rokov
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm.a/,b/ Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu pred začatím plynutia výpovednej doby odstupné vo výške :
 - priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval v organizácii menej ako 2 roky
 - dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval v organizácii najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
 - trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval v organizácii najmenej 5 rokov a menej ako desať rokov
 - štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval v organizácii najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
 - päťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval v organizácii najmenej 20 rokov

Článok 20

Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hod. týždenne. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie možno nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 250 hodín za kalendárny rok. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie a dovŕšil vek 50 rokov nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je možná po dohode s týmto zamestnancom.

Článok 21

Základná výmera dovolenky pre zamestnancov je štyri týždne. Dovolenka vo výmere päť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, alebo do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov.

Článok 22

Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že uplatňuje svoje práva, vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov a kolektívnej zmluvy.

Časť V. Mzdové podmienky

Článok 23

Základná zložka mzdy zdravotníckych pracovníkov sa odvíja od priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve SR, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy. V zmysle §80a – 80 aw zákona č. 578/2004 Z.z. v platnom znení má každá profesia zdravotníckych pracovníkov stanovený koeficient, o ktorý sa základná zložka mzdy upravuje. Takto stanovená základná zložka sa zvyšuje o čiastku určenú zákonom č.578/2004 Z.z. v platnom znení podľa uznaných odpracovaných rokov v zdravotníckom povolaní, maximálne do výšky 30 odpracovaných rokov.

Konkrétne podmienky určenia základnej zložky mzdy zdravotníckych pracovníkov sú upresnené v materiáli „Vnútorý mzdový predpis“.

Výška základnej zložky mzdy nezdravotníckych pracovníkov je určená minimálnym mzdovým nárokom pre príslušný stupeň náročnosti práce v zmysle zákona o minimálnej mzde č. 663/2007 Z.z. v platnom znení a prílohy č. 1 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v platnom znení.

Ostatné zložky mzdy upravuje § 118 - § 135 zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce) v platnom znení.

Podmienky vyplácania osobného príplatku zamestnancom sú upravené vnútorným predpisom „Stanovenie osobného príplatku pracovníkom NsP Nové Mesto nad Váhom n.o.“.

Podmienky vyplácania miezd, príplatkov a mzdových zvýhodnení sú upravené vnútorným predpisom „Vnútorý mzdový predpis NsP Nové Mesto nad Váhom n.o.“.

Všetky mzdové predpisy boli schválené odborovou organizáciou pri NsP Nové Mesto nad Váhom n.o. Sú k nahliadnutiu na personálnom a mzdovom oddelení NsP Nové Mesto nad Váhom n.o.

Článok 24

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške priemerného mesačného zárobku.

Zamestnanec musí požiadať o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do 10 dní po jeho skončení.

Výplata odchodného je uskutočnená na základe žiadosti zamestnanca.

Článok 25

Výplatný termín v organizácii je 30. deň v mesiaci. Mzda je splatná do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, za ktorý sa mzda poskytuje. Mzda sa poukazuje na osobný účet zamestnanca.

Časť VI.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 26

Zamestnávateľ vytvára podmienky pre ďalšie vzdelávanie zdravotníckych zamestnancov. Zdravotnícki zamestnanci si dopĺňajú odbornú kvalifikáciu tak, aby zodpovedala požiadavkám nariadenia vlády č. 296/2010 Z.z. v platnom znení „O odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikačných pracovných činností“.

Článok 27

Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch, organizovaných odbornými spoločnosťami.

Zamestnancom, ktorí vykonávajú zdravotnícke povolanie patrí pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 5 pracovných dní na účasť na sústavnom vzdelávaní za kalendárny rok.

Zamestnávateľ bude na svoje náklady rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko zamestnávateľa, alebo na nový druh práce.

Článok 28

Vzdelávanie zamestnancov upravuje interná smernica „Pracovné úľavy popri štúdiu a ďalšom vzdelávaní zamestnancov NsP Nové Mesto nad Váhom n.o.“.

Časť VII.

Sociálna oblasť

Článok 29

1. Zamestnávateľ umožní tehotným ženám, ženám alebo mužom, starajúcim sa o dieťa do 15 rokov veku kratší pracovný čas, alebo zmenu dĺžky pracovného času.
2. Zamestnávateľ vyvinie úsilie na znižovanie nutnosti zdvíhania bremien nad 15 kg ženami podľa finančných možností zamestnávateľa.

Článok 30

Sociálny fond

1. Sociálny fond zamestnávateľ vytvára mesačne vo výške 0,8 % z objemu skutočne vyplatených miezd podľa zákona č. 152/94 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
2. Účelom fondu je vytváranie kvalitných podmienok na pracovný život, zlepšenie životného prostredia pracovísk s prihliadnutím na bezpečnosť zamestnanca pri práci.
3. Použitie sociálneho fondu :
 - a. z prostriedkov sociálneho fondu možno poskytnúť príspevky :
 - príspevok na stravovanie vo výške 1 € na obed pre zamestnancov a bývalých zamestnancov – dôchodcov
 - príspevok na stravovanie vo výške 0,70 € pre zamestnancov na večeru
 - príspevok na regeneráciu pracovnej sily – permanentky, príspevok na rekreácie, detské tábory, kultúrne a športové podujatia a pod.
 - príspevok na dopravu do zamestnania
 - sociálna výpomoc – poskytnutie finančného príspevku zamestnancom v mimoriadnych situáciách do výšky maximálne 500 €, najviac 1x za rok
 - b. ďalšie použitie prostriedkov zo sociálneho fondu :
 - na zlepšenie pracovného prostredia
 - na preventívne lekárske prehliadky zamestnancov
 - na ambulantnú kúpeľnú liečbu
 - na kultúrnu a športovú činnosť
 - ďalšie čerpanie sociálneho fondu podľa schváleného rozpočtu

Použitie prostriedkov sociálneho fondu schvaľuje riaditeľ organizácie.

Všetky príspevky zo sociálneho fondu podliehajú zdaneniu 19 % sadzbou dane v zmysle platného zákona o dani z príjmov, okrem príspevku na stravovanie do výšky 55% z ceny jedla, najviac do výšky 55% z hodnoty stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín. Príspevok bude zúčtovaný vo výplatnom termíne, v ktorom bol poskytnutý.

Článok 31

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške 55% z hodnoty jedla, najviac vo výške 55% stravného, poskytovaného zamestnancovi pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v platnom znení.
2. Zamestnávateľ zabezpečí ďalšie teplé jedlo zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín.
3. Zamestnancom pracujúcim v nočnej zmene zabezpečí stravovanie poskytnutím stravovacích poukázok.

Článok 32

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti bude zamestnancovi poskytovať náhradu príjmu v zmysle §8 ods.2 zákona č. 462/2003 Z.z. nasledovne :

- od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 30 % denného vymeriavacieho základu, určeného podľa §55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení
- od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa §55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

Článok 33

Doplňkové dôchodkové sporenie zamestnancov

1. Zamestnávateľ uzavrie zamestnávateľskú zmluvu so všetkými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, v ktorých sú alebo budú poistení jej zamestnanci.
2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 3,32 € mesačne za každému poistenému zamestnancovi.
Na rádiologickom oddelení , oddelení klinickej biochémie, oddelení klinickej hematológie a ambulanciách pneumológie a ftizeológie zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2% zo zúčtovanej mzdy zamestnanca.
3. Výšku príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie môže zamestnávateľ zmeniť len po prerokovaní s odborovou organizáciou.

Časť VIII.

Odborové prostriedky

Článok 34

Z prostriedkov OO možno poskytnúť :

a/ dar členom odborovej organizácie pri :

- návšteve člena OO pri dlhodobej PN
- pri dožití 50 rokov veku
- pri prvom odchode do dôchodku po vzniku nároku na dôchodok

b/ príspevok členom odborovej organizácie:

- na kultúrne podujatia
- na rodinnú rekreáciu
- poukážka k vianociam
- pri úmrtí člena odborovej organizácie

Časť IX.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 35

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci postupuje podľa §146-150 Zákonníka práce a zákona č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení, zákona č. 355/2007 z.Z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.

1. Na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnávateľ pri prijímaní zamestnancov zabezpečí, aby boli ešte pred zaradením do pracovného pomeru poučení o zásadách BOZP formou vstupného oboznamovania z predpisov BOZP a vstupnej inštrukcie (zácviku) na pracovisku a podrobili sa vstupnej lekárskej prehliadke.
2. Zamestnávateľ pravidelne, preukázateľne a zrozumiteľne oboznamuje zamestnancov s príslušnými právnymi predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku tak, aby k oboznamovaniu došlo najmenej raz za tri roky.
3. Zamestnávateľ zabezpečí vykonanie preventívnych lekárskech prehliadok vo vlastnom zdravotníckom zariadení u zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikové práce .
4. Zamestnávateľ uskutoční periodickú previerku BOZP raz ročne, pravidelne bude kontrolovať úroveň technickej prevencie, bude včas odstraňovať zistené závady, ako aj príčiny porúch.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatne pracovný odev a obuv, podľa vnútorného predpisu „Smernice o poskytovaní OOPP“, čistiace a dezinfekčné prostriedky .

6. Zamestnávateľ menuje komisiu pre otázky BOZP, zloženú z dvoch zástupcov zamestnávateľa a ôsmich zástupcov zamestnancov, ktorá bude mať právo vykonávať kontrolnú činnosť v tejto oblasti. Komisia bude mať právo vstupu do všetkých priestorov organizácie a bude mať právo nazrieť do všetkých dokumentov z tejto oblasti. Členov komisie menuje riaditeľ organizácie. Počas previerok komisia sa zameria najmä na :
 - stav revízií vyhradených technických zariadení
 - stav úrazovosti a chorôb z povolania
 - spôsob prideľovania a údržbu OOP
 - stav BOZP s dôrazom na rizikové pracoviská
 - stav v oblasti zabezpečovania PO
7. Zamestnávateľ vedie evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v zmysle §17 ods.8 písm.a/ zákona č. 124/2006 Z.z. v platnom znení. Zápisy o úrazoch sa vyhotovujú písomne za prítomnosti vedúceho zamestnanca príslušného pracoviska a pracovníka zodpovedného za BOZP v lehote 24 hodín.
8. Náhradu škody, spôsobenú pracovným úrazom, chorobou z povolania inými poškodeniami zdravia v súvislosti s vykonávaním práce zamestnávateľ vykonáva podľa §177-222 Zákonníka práce a podľa zákona č.461/2003 Z.z. o Sociálnej poisťovni v platnom znení. Bude dbať o včasné odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Článok 36

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami §148 Zákonníka práce a §12 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP v platnom znení.

Článok 37

1. Odborová organizácia má právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa, upravené v § 149 Zákonníka práce.
2. Kontroly BOZP budú zamerané na :
 - stav pracovného prostredia a pracovných podmienok
 - vybavovanie zamestnancov prostriedkami osobnej ochrany, podmienky poskytovania OOPP
3. Odborová organizácia sa v rámci svojej kontrolnej činnosti
 - zúčastňuje vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, dbá na včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce
 - požaduje od zamestnávateľa informácie o plnení prijatých opatrení na odstránenie zistených nedostatkov

Časť X.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 38

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

Článok 39

Individuálne nároky zamestnancov :

- sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca
- ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby bol vyriešený do 30 dní od jeho vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody
- v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na inšpekciu práce alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde

Kolektívne spory :

- ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota
- ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, pri riešení sporu sa postupuje podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní č. 2/1991 Z.z. v znení neskorších predpisov

Časť XI

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 40

Zmluvné strany zabezpečia plnenie svojich záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 41

Zamestnávateľ a odbory budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 42

1. Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy môže navrhnúť každá zo zmluvných strán.
2. Zmeny a dodatky ku kolektívnej zmluve je možné uskutočniť iba po vzájomnej dohode – kolektívnym vyjednávaním výhradne písomnou formou.
3. Zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu kolektívnej zmluvy do 14 dní od ich predloženia.

Článok 43

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár kolektívnej zmluvy bol k dispozícii na ZV OO a jeden exemplár na oddelení personálnom a mzdovom.

Článok 44

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
Kolektívna zmluva ja platná a účinná do schválenia novej kolektívnej zmluvy.

Článok 45

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

Článok 46

Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po 2 vyhotovenia platnej kolektívnej zmluvy.

Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Novom Meste n/Váhom, dňa 30.12.2022 V Novom Meste n/Váhom, dňa 30.12.2022

NsP Nové Mesto nad Váhom r