



NOVOVITAL - príspevková organizácia mesta Nové Zámky

Hlavné námestie 7, 940 35 Nové Zámky,

Kolektívna zmluva na rok 2021

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V súlade s § 231 ods.1 a 2 Zákonníka práce, zákona č. 9/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre rok 2021

Uzavretá medzi zmluvnými stranami :

odborovou organizáciou ZO OZ KOVO, pri NOVOVITAL Nové Zámky
zastúpenou Ladislavom Struhárom, predsedom ZO OZ KOVO,

(ďalej len ako odborová organizácia)

a

NOVOVITAL, príspevková organizácia mesta Nové Zámky
So sídlom Hl. námestie 7, 9470 35 Nové Zámky
IČO: 34014721
IČ DPH: SK 2020143191
zastúpená : Ing. Ľudovít Lebó, riaditeľ organizácie

(ďalej len ako zamestnávateľ)

Uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu na rok 2021

PRVÁ ČASŤ

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len ako zmluva) je záväzná pre zmluvné strany a pre zamestnancov dňom jej účinnosti .

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky pracoviská zamestnávateľa a na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom , a to do skončenia jej účinnosti v zmysle § 31 ods.7 ZP.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 3

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

DRUHÁ ČASŤ

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

Zmluvné strany sa zaväzujú:

- a) rešpektovať postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľov vyplývajúcich z platných právnych predpisov,
- b) navzájom sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhej strany, ako aj o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne platným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej,
- c) zabrániť akejkoľvek diskriminácii zamestnancov z dôvodu príslušnosti rasy, národnosti, pohlavia, náboženského vyznania a členstva v politickej strane alebo hnutí,
- d) zamestnávateľ vytvorí podmienky pre činnosť ZO odborov najmä:

- poskytovať bezplatne miestnosti, vrátane ich vybavenia, údržby prevádzky, minimálne na úrovni predchádzajúcich rokov,
 - poskytovať pracovné voľno s náhradou platu všetkým funkcionárom, ktorí sa zúčastnia na školení usporiadanom ZO a SOZ – služieb,
 - zabezpečiť všetkým funkcionárom ZO odborov prístup na pracoviská všetkých prevádzkových jednotiek za účelom plnenia ich odborárskych povinností,
 - ak je zamestnanec podniku, alebo v priebehu platnosti tejto dohody bude zvolený a uvoľnený pre výkon funkcie v SOZ-S, zostáva po dobu výkonu funkcie v ktoromkoľvek zväzovom orgáne v zamestnaneckom pomere v podniku, ak sa zamestnanec nedohodne s podnikom inak,
 - pri ukončení funkčného obdobia a pri ich zmene pracovnej zmluvy odborového funkcionára bude zamestnávateľ rešpektovať jednoročnú ochrannú lehotu. Uvoľnenému odborovému funkcionárovi ponúkne primerané pracovné zaradenie zodpovedajúce schopnostiam a kvalifikáciám,
 - vzájomne sa informovať o skúsenostiach a nových poznatkoch zistených pri zahraničných stykoch súvisiacich s ekonomickou, organizačnou, sociálnou činnosťou a starostlivosťou o bezpečnosti a ochrane pri práci.
- e) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí bezplatne výber členských príspevkov formou zrážky z platu člena odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu (dohodu o zrážkach zo mzdy). Členské príspevky zamestnávateľ a poukáže na účet odborovej organizácie v peňažnom ústave najneskôr do 5 dní po termíne vyúčtovania platu.
- f) Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami výboru odborovej organizácie zásadné otázky týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov.

TRETIA ČASŤ

Oblasť pracovno-právna

Článok 5

Zamestnávateľ môže vykonať zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydať nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru Odborovej organizácie. Inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 6

Zamestnávateľ bude polročne informovať odborovú organizáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch a uvoľnených pracovných miestach.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať výbor odborovej organizácie :

- o menovaní zamestnancov do vedúcich funkcií,

- o odvolaní zamestnancov z vedúcich funkcií.

Článok 8

Pracovný čas

- a) v podniku NOVOVITAL Nové Zámky je pracovný čas stanovený na 37,5 hod. týždenne,
- b) v nepretržitej prevádzke (§ 90 ods. 6 ZP) je pracovný čas stanovený na 35 hodín týždenne od 1.7.2003,
- c) nepretržitý denný odpočinok a nepretržitý odpočinok v týždni sa riadi ustanoveniami §ZP,
- d) začiatok a koniec prestávok určených na jedlo sa stanovuje v rozpätí 30 min. a to od 11.00 hod do 13.00 hod,
- e) ak je dĺžka pracovného času v nepretržitej prevádzke viac ako 10,5 hodiny, má nárok na ďalších max. 15 min. prestávku a to po odpracovaní ďalších 4 hodín,
- f) je stanovený pracovný čas od 7.00 hod. do 15.00 hod. V nepretržitej prevádzke je pracovný čas stanovený v súlade s mesačným harmonogramom prevádzok.

Článok 9

Príplatky

Za nariadenú **prácu nadčas** prináleží zamestnancom plat zvýšený:

- v pracovný deň o 30 % funkčného platu,
 - v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni o 60 % funkčného platu
- v zmysle §19 ods1 z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Zamestnávateľ pri nariadení práce nad rámec stanoveného pracovného času a nočnej práce bude postupovať podľa pracovného poriadku, ktorý upravuje podmienky a jej rozsah.

Podľa Zákonníka práce § 121, za prácu nadčas patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie len v tom prípade, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas.

Nočná práca je vykonaná v čase od 22.00 hod. do 6.00 hod. ráno.

Zamestnancovi **za nočnú prácu** patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu najmenej však príplatok rovnajúci sa ustanovenej sume podľa §123 ods.1 ZP a to príplatok za nočnú prácu v sume 1,43€.

Zamestnancovi **za prácu v sobotu** patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu najmenej však príplatok rovnajúci sa ustanovenej sume podľa §122 a ods.1 ZP a to príplatok v sume 1,79€ .

Zamestnancovi **za prácu v nedeľu** patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu najmenej však príplatok rovnajúci sa ustanovenej sume podľa §122 b ods.1 ZP a to príplatok v sume 3,58€ .

Článok 10

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa na základe Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa čl. II. ods.2.

Článok 11

Za nevyčerpanú dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru patrí zamestnancovi náhrada mzdy.

Článok 12

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnutá podľa ZP.

Článok 13

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi na jeho žiadosť pracovné voľno bez náhrady mzdy najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných záležitostí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.

Maximálne však dva týždne za predpokladu, že riadnu dovolenku na zotavenie v kalendárnom roku má vyčerpanú. Žiadosť o neplatené voľno schvaľuje riaditeľ organizácie.

Článok 14

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné, ak mu bol dôchodok priznaný pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Výška odchodného :

- zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval do 10 rokov zamestnávateľ vyplatí odchodné vo výške dvoch funkčných plátov,
- zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval viac ako 10 rokov zamestnávateľ vyplatí odchodné vo výške troch funkčných plátov,

Článok 15

Prekážky v práci

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, ak ide o:

- a) narodenie dieťaťa zamestnanca na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia v čase pôrodu na 1 deň
- b) pri narodení dieťaťa zamestnanca na prevoz matky a dieťaťa zo zdravotníckeho zariadenia do domáceho prostredia na 1 deň.
- c) úmrtie rodinného príslušníka
 - 3 dni pri úmrtí manžela, manželky, druha alebo dieťaťa zamestnanca,

- 2 dni na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca pracovníka, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

- 1 deň na účasť na pohrebe starého rodiča, alebo vnuka zamestnanca, alebo starého rodiča jeho manžela, zaťa, alebo nevesty zamestnanca.

d) delegáciu pracovníkov na pohreb spolupracovníka

- pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas členom delegácie zamestnancov, ktorých určí vedenie zamestnávateľa.

e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytnie na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytnie na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,

f) náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

- náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti patrí zamestnancovi od prvého dňa 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

ŠTVRTÁ ČASŤ

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 16

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom v znení neskorších predpisov.

Článok 17

Zamestnávateľ pri určovaní tarifného platu zamestnancov bude postupovať v súlade s §7 ods. 4 z.č. 553/2003 Z. z. zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov tak, že zaradí všetkých zamestnancov do platového stupňa bez ohľadu na dĺžku započítanej praxe a zaradí ich automaticky všetkých do najvyššieho platového stupňa.

Článok 18

Zamestnávateľ môže na základe písomného odôvodnenia príslušného vedúceho zamestnanca poskytnúť odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 a 60 rokov nasledovne:

- zamestnancovi ,ktorý ku dňu dosiahnutia životného jubilea u zamestnávateľa odpracoval menej ako 3 rokov môže zamestnávateľ poskytnúť odmenu vo výške do 50% funkčného platu ,
- zamestnancovi ,ktorý ku dňu dosiahnutia životného jubilea u zamestnávateľa odpracoval viac ako 3 rokov môže zamestnávateľ poskytnúť odmenu vo výške do 100 % funkčného platu,

Článok 19

Osobný príplatok sa prizná zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov, alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných povinností na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu v sume 100 € za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov podľa § 20 ods. 1. písm. g z. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorý je v skúšobnej dobe a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

PIATA ČASŤ

Sociálna oblasť

Článok 21

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie v súlade so smernicou č. 3/2021 o stravovaní zamestnancov nasledovne:

Cena stravného je v celkovej hodnote 4 €

/77% zo sumy stravného 5,10 € pri pracovnej ceste v časovom pásme 5-12hod/

Zamestnávateľ uhradí zo svojich nákladov časť vo výške 2,81 €

/55% zo sumy stravného vo výške 5,10 € pri pracovnej ceste v časovom pásme 5-12hod/

Zo sociálneho fondu sa poskytuje príspevok vo výške 0,56€

Zamestnanec uhradí časť stravného vo výške 0,63€

Článok 22

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vytvorí podmienky k skvalitneniu zdravotnej starostlivosti zamestnancov a to spôsobom, že:

- zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom +1 rodinný príslušník bezplatný vstup do vlastných zariadení (Relax komplex, termálne kúpalisko) na základe predloženia zamestnaneckého preukazu,

- zamestnávateľ poskytne 50% zľavu na využitie masáže a sauny (v Relax komplexe) na základe zamestnaneckého preukazu

- ak je to možné, vytvorí vhodné pracovné podmienky pre pracovníkov so zníženou pracovnou schopnosťou, ktorí podľa posudku posudkovej komisie nemôžu vykonávať doterajšiu prácu,

- výdavky za pravidelné a povinné lekárske prehliadky hradí zamestnávateľ. Prípadné lekárske prehliadky navyše bude hradiť zamestnávateľ podľa potreby a odporúčania ZV.

- Pri pohrebe zamestnanca /aj bývalého/ prispeje zamestnávateľ na veniec sumou 35,- EUR zo sociálnych prostriedkov.

Článok 23

Zamestnávateľ prispeje zamestnancom , ktorý majú uzatvorenú zmluvu na doplnkové dôchodkové sporenie tzv. III. Pilier , mesačne príspevok najmenej 2% z hrubej mzdy zamestnanca.

Článok 24

SOCIÁLNY FOND

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn povinného a nepovinného prídeltu a prípadných ďalších fondov.

Povinný prídelt fondu sa bude tvoriť vo výške 1,05 % z objemu skutočne vyplatených miezd (platov) v bežnom roku. S prostriedkami fondu sa nakladá v súlade s Prílohou č. 1 (Zásady tvorby a použitie sociálneho fondu), ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.

ŠIESTA ČASŤ

Článok 25

Zamestnávateľ bude vytvárať svojim zamestnancom podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu a sústavne kontrolovať úroveň starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odstraňovať zistené závady. Zároveň je povinný dodržiavať §6 zákona č. 124/2006 Z. z o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení.

Článok 26

a) zamestnávateľ umožní študovať tým zamestnancom a takou formou štúdia a na type školy, ktoré sú v súlade so záujmom zamestnávateľa,

b) zamestnávateľ v záujme prehĺbovania znalostí a odborných vedomostí zamestnancov zabezpečí vysielanie zamestnancov na školenia,

c) v prípade rekvalifikácie zamestnancov pre potreby organizácie zamestnávateľ bude znášať všetky náklady súvisiace s rekvalifikáciou,

d) pre výkony, pre ktoré sú potrebné zvláštne osvedčenia, zamestnávateľ zabezpečí pravidelne preškolenie, v zmysle platných vyhlášok. Tieto osvedčenia musia byť k dispozícii kontrolným orgánom na personálnom oddelení.

e) zamestnávateľ zabezpečí pre potreby výkonu práce zamestnanca objednanie odbornej literatúry, periodickej a neperiodickej tlače a iných prostriedkov slúžiacich na vzdelávanie zamestnancov,

SIEDMA ČASŤ

Vzťahy medzi zamestnávateľom o odborovou organizáciou

Článok 27

Zamestnávateľ s odborovou organizáciou pravidelne prerokúva:

- uskutočnenie hromadnej úpravy pracovnej doby, nariadenia nevyhnutnej potrebnej práce v dňoch pracovného voľna,
- prijímanie zásadných opatrení v oblasti odmeňovania práce, zavádzania alebo menenia mzdových sústav, zavádzania alebo menenia noriem práce, stanovenia podmienok prémiovania a poskytovania odmien,
- dohodnutie nových pracovných pomerov,
- preloženie zamestnanca do iného miesta alebo na inú prácu, na dobu dlhšiu ako jeden mesiac,
- výpoveď zamestnancovi, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru člena odborového orgánu v dobe jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení je zamestnávateľ povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborového orgánu,
- všetky menovania do vedúcich funkcií a odvolania z týchto funkcií v rámci organizácie.
- prípadné vzniknuté spory v prvej fáze budú riešené v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní,
- zmenu KZ možno dohodnúť výlučne písomnou formou. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu dohody do 14 dní od ich predloženia,
- obidve zmluvné strany sa dohodli na tom, že si budú navzájom poskytovať nevyhnutné informácie potrebné ku kontrole plnenia tejto dohody.

ÔSMA ČASŤ

Záverečné ustanovenia

Článok 28

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu obidvomi zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2021 a nadobúda účinnosť dňom podpisu. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pre ukončením jej platnosti ktorákoľvek zmluvná strana nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy . Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 29

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy . Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 30

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach , z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Článok 31

Podpísaním tejto kolektívnej zmluvy platnosť kolektívnej zmluvy 2015 v znení jej dodatkov zaniká.

V Nových Zámkoch , dňa 16.09.2021

.....
Ladislav Struhár, predseda OO OZ KOVO

.....
Ing. Ľudovít Lebó, riaditeľ organizácie

NOVOVITAL

Zásady tvorby a použitie sociálneho fondu a sociálna politika zamestnávateľa

I. Všeobecné ustanovenie

Zásady tvorby a použitie sociálneho fondu (ďalej len zásady) v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskoršom predpisov , v znení zákona NR SR č.280/1995 Z. z. zákon č.375/1996 Z. z. a zákona č. 313/2005 Z. z. (ďalej len zákona o sociálnom fonde)

Sociálny fond sa tvorí pre zamestnancov Novovitalu . Príspevok zo sociálneho fondu zamestnávateľ nemôže poskytovať na účely odmeňovania za prácu.

II. Tvorba sociálneho fondu

- 1) Sociálny fond sa tvorí ako úhrn :
 - a) povinného prídely vo výške 1%
 - b) ďalšieho prídely 0,05 %
 - c) ďalších zdrojov – dary, dotácie , iné prostriedky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu
- 2) Základom pre výpočet prídely podľa bodu 1a) a 1b) je súhrn hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 3) Prídely do sociálneho fondu sa odvádza pravidelne mesačne do 15. dňa v mesiaci na osobitný účet. Výška mesačného preddavku predstavuje 1/12 z predpokladanej ročnej tvorby.
- 4) Zúčtovanie preddavkového prídely do fondu vykonáva zamestnávateľ dokonca druhého mesiaca po uplynutí kalendárneho roka .
- 5) Na príslušný kalendárny rok sa zostavuje rozpočet sociálneho fondu , ktorý sa v priebehu roka môže upravovať v jednotlivých položkách po odsúhlasení odborovou organizáciou.
- 6) Disponovať s prostriedkami sociálneho fondu môže zamestnávateľ a výbor odborovej organizácie formou prekladania písomných návrhov a ich použitie podlieha schváleniu obidvoch strán.

III. Použitie sociálneho fondu

- 1) Stravovanie : z predpokladaného ročného objemu prostriedkov sociálneho fondu sa bude z povinného prídely poskytovať na príspevok na stravovanie vo výške 0,56 € na jedno hlavné jedlo denne .
- 2) Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa po dohode zamestnávateľa a výboru odborovej organizácie použije na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov. (športové, kultúrne)

IV. Záverečné ustanovenia

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu nadobúdajú platnosť a účinnosť dňom podpísania Kolektívnej zmluvy 2021.