

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Centre pre deti a rodiny Martin, Hviezdoslavova č. 62, 036 01 Martin zastúpená,
Ľubošom Líškom predsedom
(ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

Zamestnávateľ Centrum pre deti a rodiny Martin, Hviezdoslavova č. 62, 036 01 Martin zastúpený,
Mgr. Alenou Matejovou riaditeľkou
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

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

DODATOK č. 1

ku

Kolektívnej zmluve na roky 2021 - 2022

I

Kolektívna zmluva na roky 2021-2022 uzatvorená dňa 28.6.2021 v Martine (ďalej len „kolektívna zmluva“) sa mení a dopĺňa takto:

a) v článku 11 sa vkladá nový ods. 2 s nasledovným znením:

„Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.“

b) v článku 24 sa pôvodné znenie vypúšťa a nahrádza sa novým znením:

1. Výberové konania v zmysle § 5 Zákona 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme sú určené pre vedúcich zamestnancov, ďalšie výberové konania prebiehajú v zmysle zákona 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ďalej v zmysle zákona 305/2005 Z.z. o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov (napr. sociálny pracovník, sociálny pracovník NP DEI NS III).

2. Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 č. 552/2003 Z.z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

3. Výberové konania na pracovné pozície napr. pomocný vychovávateľ, opatrovateľ, sestra, odborný referent, vodič – údržbár prebiehajú formou osobného pohovoru.

4. Zamestnávateľ informuje zamestnancov o výberových konaniach na voľné pracovné miesta na mieste prístupnom pre všetkých zamestnancov pred ich vyhlásením v tlači alebo iných všeobecne prístupných prostriedkoch masovej komunikácie.

c) v článku 30 sa pôvodné znenie v ods. 8 vypúšťa a nahrádza sa novým znením:

„Kolektívnou zmluvou alebo po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.“

d) v článku 30 sa vkladá nový ods. 11 s nasledovným znením:

„Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.“

e) v článku 31 sa pôvodné znenie v ods. 1 vypúšťa a nahrádza sa novým znením:

„Pracovný čas pre riaditeľku, všetkých administratívnych pracovníkov ekonomicko prevádzkového úseku, všetkých administratívnych pracovníkov sociálneho úseku, psychologičky, špeciálnu pedagogičku a pomocných vychovávateľov s ekonomickou agendou je stanovený podľa § 88 a § 89 Zákonníka práce ako pružný pracovný čas v mesačnom (kalendárny mesiac) pracovnom období. Základný pracovný čas je od 8.00 do 14.00 hod., jedná sa o časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku počas pracovných dní v kalendárnom týždni. Voliteľný pracovný čas je od 6.00 do 8.00 hod., a 14.00 do 18.00 hod., jedná sa o časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas teda celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období počas pracovných dní v kalendárnom týždni.“

f) v článku 31 sa pôvodné znenie v ods. 2 vypúšťa a nahrádza sa novým znením:

„Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určuje pevný začiatok pracovnej zmeny 7.00 hod., a pevný koniec pracovnej zmeny 15.00 hod.“

g) v článku 31 sa vkladá nový ods. 3 s nasledovným znením:

„ Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín § 88 ods. 6/ZP.“

h) v článku 31 sa vkladá nový ods. 4 s nasledovným znením:

„Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu skutočného trvania prekážky, avšak maximálne v rozsahu 7,5 hodiny nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno. Za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca § 143 ods. 2/ZP.“

i) v článku 36 sa pôvodné znenie v ods. 5 vypúšťa a nahrádza sa novým znením:

„ Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.“

j) v článku 36 sa pôvodné znenie v ods. 6 vypúšťa a nahrádza sa novým znením:

„ Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.“

k) v článku 37 sa ods. 7 označí ako ods. 6

l) v článku 45 sa pôvodné znenie v ods. 5 vypúšťa a nahrádza sa novým znením:

„ Zdravotníckemu pracovníkovi zaradenému do 4. až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu o 25 %. Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ pevnou sumou tak, aby bola zachovaná proporcionalita rastu tarifného platu s prihliadnutím na náročnosť vykonávanej práce a požadované kvalifikačné predpoklady.“

m) v článku 51 sa pôvodné znenie vypúšťa a nahrádza sa novým znením:

„Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, ak vykonáva pracovné činnosti pri ktorých dochádza k ohrozeniu zdravia podľa rozhodnutia RUVZ Martin č.: PPL2009/000538 zo dňa 26.01.2009 so zaradením do tretej kategórie zdravotného rizika a v zmysle ustanovení zákona 553/2003 o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vo výške 11,8% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Platová kompenzácia podľa predchádzajúcej vety sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.“

n) v článku 57 sa pôvodné znenie v ods. 1, písm. c vypúšťa a nahrádza sa novým znením:

„pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu“

II.

1. Dodatok č. 1 ku kolektívnej zmluve je neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy. Ostatné ustanovenia kolektívnej zmluvy sú týmto dodatkom č. 1 ku kolektívnej zmluve nedotknuté, ostávajú v platnosti a sú nezmenené.
2. Dodatok č. 1 ku kolektívnej zmluve nadobúda platnosť dňom jeho podpísania zmluvnými stranami a nadobúda účinnosť dňom po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.
3. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania dodatku ku kolektívnej zmluve, aby jeden exemplár dodatku bol k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre ZO OZ v rámci jeho pôsobnosti.
4. Dodatok ku kolektívnej zmluve je vypracovaný v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

5. Zmluvné strany vyhlasujú, že si tento dodatok ku kolektívnej zmluve prečítali, jeho obsahu porozumeli, neuzatvárajú ho v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ho podpisujú.

V Martine dňa 30.7.2021

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
predseda odborovej organizácie