

DODATOK č. 5

ku

KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE

uzatvorenej
medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Centre pre deti a rodiny Dedina Mládeže, Brigádnická 1, Dedina Mládeže 946 03, IČO: 51261766, zastúpenou Mgr. Miroslavou Bereczkou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 28.01.2019

(ďalej len odborová organizácia)

na jednej strane

a

Centrom pre deti a rodiny Dedina Mládeže, Brigádnická 1, Dedina Mládeže, IČO: 00350311 zastúpeným Mgr. Jaroslavom Szabóom, riaditeľom detského domova Dedina Mládeže

(ďalej len zamestnávateľ)

na strane druhej

(Zamestnávateľ a odborová organizácia ďalej len zmluvné strany)

I.

Zmluvné strany sa dohodli na uzatvorení Dodatku č. 5 ku Kolektívnej zmluve uzatvorenej dňa 28.03.2018, v tomto znení:

Článok 7

1. Príplatok za zmenu

- a) V dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne minimálne v sume 8,50 Eur
- b) V trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne minimálne v sume 8,50 Eur
- c) V jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne minimálne v sume 8,50 Eur

1. Výkonnostný príplatok

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok podľa § 14 a) v sume 30,0 Eur mesačne. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

4. Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca je limit osobného príplatku 100 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.
2. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky). Poskytnutie príplatku a výška je závislá od finančných prostriedkov pridelených zriaďovateľom.
4. Zamestnávateľ priebežne informuje odborovú organizáciu o možnostiach prerozdelenia finančných prostriedkov.
5. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ods. 5 OVZ).

5. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ). Podmienkou na vyplatenie odmeny je trvanie pracovného pomeru v CDR 1 rok a viac. Odmena bude vyplatená na základe návrhu vedúceho zamestnanca riaditeľovi Centra pre deti a rodiny.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmeňovanému podľa Zákonníka práce – profesionálnemu náhradnému rodičovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).

Podmienkou na vyplatenie odmeny je trvanie pracovného pomeru v CDR 1 rok a viac. Odmena bude vyplatená na základe návrhu vedúceho zamestnanca riaditeľovi detského domova.

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

1. Zamestnávateľ, po dohode so zástupcami odborovej organizácie vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoved'ou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d. päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
 - a. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d. päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e. šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3. Zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval 10 a viac rokov, patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

4. Zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval 10 a viac rokov, patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 12 Pracovný čas zamestnancov

Doplňa:

3. Osobné prekážky v práci

Ak ošetrovanie alebo vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzanie rodinného príslušníka zamestnancom do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie trvá celý deň, posudzuje sa ako výkon práce celý tento čas (§143 ods.2 ZP).

Článok 23 Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

c) s platnosťou do uzatvorenia novej Kolektívnej zmluvy, že počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu v období

- od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti tvorená 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
- od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti tvorená 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca

Článok 24 Stravovanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov počas jednej pracovnej zmeny príspevkom:

- a) vo výške 55% zo sumy 4,10 Eur (hodnota jedného stravného lístka)
- b) príspevkom zo sociálneho fondu v sume 0,90 Eur.

Článok 25 Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 %
- b) ďalším prídelom vo výške 0,4 %

II.

Záverečné ustanovenia

1. Ostatné ustanovenia Kolektívnej zmluvy, uzatvorenej dňa 28.3.2018 sa nemenia, ostávajú v platnosti.

2. Dodatok č. 5 ku Kolektívnej zmluve je vyhotovený v dvoch rovnopisoch. Po jeho podpise dostane každá zo zmluvných strán po jednom vyhotovení.

3. Dodatok č. 5 nadobúda platnosť dňom jeho podpísania oboma zmluvnými stranami. Účinnosť nadobúda, na základe §47 ods. 1) zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, dňom nasledujúcim po dni jeho zverejnenia .
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že si Dodatok č. 1 prečítali, s jeho obsahom súhlasia a na znak súhlasu Dodatok č. 5 podpisujú.
5. Dodatok č. 5 podlieha povinnému zverejneniu v súlade so zákonom č. 211/2000 Z.z. O slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V Dedine Mládeže dňa 13.02.2020

.....

odborová organizácia

.....

zamestnávateľ