

DODATOK č. 3
ku
KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE

uzatvorenej
medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Centrum pre deti a rodiny Dedina Mládeže, Brigádnická 1, Dedina Mládeže 946 03, IČO: 51261766, zastúpenou Mgr. Ingrid Nagyová, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 1.12.2022 (ďalej len odborová organizácia)

na jednej strane

a

Centrum pre deti a rodiny Levice, Ul. 29. augusta 76/60, Levice, IČO: 50640429 zastúpeným Mgr. Zuzana Králiková, riaditeľka Centrum detí a rodiny Levice (ďalej len zamestnávateľ)

na strane druhej

(Zamestnávateľ a odborová organizácia ďalej len zmluvné strany)

Zmluvné strany sa dohodli na uzatvorení Dodatku č.3 ku Kolektívnej zmluve uzatvorenej dňa 27.12.2022, v tomto znení:

Článok 7

Príplatok za zmenu, odmeny, náhrada za pohotovosť

1. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:

1. v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne minimálne v sume 9,50 Eur
2. v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne minimálne v sume 9,50 Eur
3. v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne minimálne v sume 9,50 Eur

2. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu (§20 ods. 1 písm. c/ OVZ). Podmienkou na vyplatenie odmeny je odpracovaných viac ako 1 rok.

3. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti.

- 1 náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja
- 2 s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.
- 3 rozsah pracovnej pohotovosti podľa ZP § 96 bod 7

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je do 10. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v rozsah ustanovený v §76 ods. 2 ZP.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom

na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v rozsah ustanovený v §76 ods. 2 ZP.

3. Zamestnancovi 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 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods. 1 ZP odchodné najmenej v sume dvojnásobku alebo trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Podmienkou na vyplatenie nad rozsah dvoch funkčných plátov odpracovanie menej ak desať rokov a podmienka na vyplatenie nad rozsah troch funkčných plátov odpracovanie viac ako desať rokov.
4. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods. 1 ZP odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Podmienkou na vyplatenie nad rozsah dvoch funkčných plátov odpracovanie menej ak desať rokov a podmienka na vyplatenie nad rozsah troch funkčných plátov odpracovanie viac ako desať rokov.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2023/2024 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však 2% zúčtovaného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).
2. V prípade neuplatnenia výnimky uvedenej v ods. 1, zamestnávateľ prerokuje túto skutočnosť s odborovou organizáciou.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½

hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že z dôvodu rozdielnej potreby práce na pracovných pozíciách vychovávateľ, pomocný vychovávateľ, psychológ a sociálny pracovník sa pracovný čas môže rozvrhnúť na jednotlivé týždne nerovnomerne, najviac na obdobie 12 mesiacov. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť ustanovený pracovný čas.
3. Pracovný čas projektových zamestnancov NP DEI NS III je rozvrhnutý na 37a 1/2hodiny v dennom časovom rozhraní od 6,00 do 22,00 počas piatich pracovných dní.

Článok 13

Pracovný pomer na dobu určitú

Predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48 ods. 4 pís. d) ZP je možné:

- zamestnanca prijatého v rámci národných a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov §103 ods. 1 ZP. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa §103 ods. 2 ZP. Dovolenka zamestnancov ustanovených v §103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku (pedagogickí a odborní zamestnanci), §106 ods.2 d) dodatková dovolenka.
2. Čerpanie dovolenky upravuje § 111 ZP. Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca, ktorý pracuje v nepretržitej prevádzke, výnimočne, v odôvodnených prípadoch, môže umožniť čerpanie dovolenky v hodinách. Takéto čerpanie je možné kombinovať s výkonom práce s prekážkami v práci aj čerpaním náhradného voľna po predchádzajúcom súhlase vedúceho zamestnanca (riaditeľ CDR).
3. Základná výmera dovolenky profesionálneho náhradného rodiča je najmenej päť týždňov. Dovolenka profesionálneho náhradného rodiča, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej šesť týždňov §20 ods 2 zákona 376/2022 Z. z. o PNR

Článok 15

Ostatné výhody zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený §40 ods. 5 ZP pri úmrtí dieťaťa, manžela, manželky, rodiča alebo rodiča manžela/manželky, súrodenca a inej osoby, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený ZP pre nasledujúce prípady:

- pri celodennom vyšetrení alebo ošetroaní zamestnanca v zdravotníckom zariadení (§ 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a 3 ZP),
- pri celodennom sprevádzaní podľa § 141 ods. 2 písm. c) ZP
- pre zákon 376/2022 Z. z. o PNR podľa §141 ods. 2 písm. a),c) a d).

Ak vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo ak sprevádzanie rodinného príslušníka zamestnancom do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie trvá celý deň, za výkon práce sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, teda 7,5 hod respktíve 7 hodín.

Zamestnávateľ na základe Vyhlášky č. 99/2016 Z.z. Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci umožní zamestnancom upraviť pracovný čas počas mimoriadne teplých dní, t. j. dní, počas ktorých teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosahuje hodnotu vyššiu ako 30 stupňov Celzia. Môže tak urobiť skrátením pracovnej doby alebo jej rozdelením či posunutím začiatku pracovnej doby tak, aby bola dodržaná únosná tepelná záťaž podľa vyhlášky. Úprava pracovného času je ponechaná na zamestnávateľa, pričom nesmie dôjsť k ohrozeniu chodu CDR.

Článok 24 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a. s platnosťou do 1.1.2024 je počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

Článok 25 **Stravovanie**

Zamestnávateľ zabezpečuje pre všetkých zamestnancov stravovanie nepriamou formou a to poskytnutím elektronických stravovacích poukážok. Hodnota elektronickej stravovacej poukážky sa stanovuje na čiastku **6,00** eur s účinnosťou mesiaca január 2024.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 3,50 eur z aktuálnej hodnoty stravného lístka na deň. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Zamestnanec má nárok na poskytnutie stravy v deň, kedy v rámci pracovného času odpracoval viac ako štyri hodiny. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi sa poskytne stravovanie aj počas čerpania dovolenky pre všetkých zamestnancov.

Závěrečné ustanovenia

1. Ostatné ustanovenia Kolektívnej zmluvy, uzatvorenej dňa 27.12.2023 sa nemenia, ostávajú v platnosti.
2. Dodatok č. 3 ku Kolektívnej zmluve je vyhotovený v dvoch rovnopisoch. Po jeho podpise dostane každá zo zmluvných strán po jednom vyhotovení.
3. Dodatok č. 3 nadobúda platnosť dňom jeho podpísania oboma zmluvnými stranami. Účinnosť nadobúda dňa 1.1.2024, v súlade s § 47a ods. 2) zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že si Dodatok č.3 prečítali, s jeho obsahom súhlasia a na znak súhlasu Dodatok č. 3 podpisujú.
5. Dodatok č. 3 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 Leviciach dňa 27.12.2023

.....

.....

odborová organizácia

zamestnávateľ