DODATOK č.1
KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE NA ROK 2012

medzi

Základnou odborovou organizáciou pri ZPS a DSS Novoť

a

Zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb Novoť

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s § 231 zákona č.311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

zamestnávateľ:
Zariadenie pre seniorov a domov sociálnych služieb Novoť,
zastúpený **Helenou Antušákovou,** poverenou riaditeľkou (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Zariadení pre seniorov a domovom sociálnych služieb Novoť, zastúpená **p. Margitou Zavoďanovou** predsedom /ďalej len odborová organizácia/

na druhej strane

uzatvárajú
podľa § 2 ods.3 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

tento

DODATOK Č.1 KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE NA ROK 2012

A) V ČLÁNKU 4 SA MENÍ V BOD 5:

5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, na výkon funkcie v odborovej organizácii na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušnou odborovou organizáciou: dvom odborovým funkcionárom (t.j. predseda a pokladník) maximálne 6 hodín mesačne.
Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a členom závodného výboru ZO pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi a na rokovaniach závodného výboru, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne, taktiež umožní zvolávať na pracovisku zasadania závodného výboru podľa potreby vo vopred dohodnutom termíne.
Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

B) V ČLÁNKU 17 SA MENÍ BOD 2:

2) Zamestnávateľ umožňuje v súlade s § 88 a 89 ZP v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov po prerokovaní so zástupcami zamestnancov uplatňovať pružný pracovný čas. Pružný pracovný čas sa využíva predovšetkým pri duševnej tvorivej práci, kde zamestnanci vykonávajú prácu relatívne samostatne a ich práca bezprostredne nenadväzuje na výkon práce iného zamestnanca. Pružný pracovný čas sa rozvrhuje ako pružné štvortýždňové (mesačné) pracovné obdobie. Voliteľný pracovný čas je určený v rozpätí od 06:00 hod. do 07:45 a od 12:45 do 18:00 hod. Základný pracovný čas je stanovený od 07:45 hod. do 12:45 hod.
Okruh zamestnancov, ktorí využívajú pružný pracovný čas:
(riaditeľ, vedúci zdravotného úseku, vedúci ekonomicko-prevádzkového úseku, vedúci sociálneho úseku, finančný účtovník, referent majetku, referent mzdovej a personálnej agendy, vedúci stravovacej prevádzky, asistent liečebnej výživy, sociálni pracovníci a ostatní zamestnanci v jednozmennej prevádzke ak o takýto pracovný čas prejavia záujem).

C) V ČLÁNKU 17 SA MENI BOD 4:

4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa stará aspoň o jedno nezaopatrené dieťa mladšie ako 11 rokov, pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec stanovený Zákonníkom práce v rozsahu 2 dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1.1.2012 trvá najmenej jeden rok.
Ak zamestnancovi nevznikne nárok na pracovné voľno podľa prvej vety a má u zamestnávateľa dohodnutý pracovný pomer na dobu neurčitú, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2 dní v kalendárnom roku nad rozsah stanovený Zákonníkom práce.
Pracovné voľno podľa tohto článku si môže zamestnanec čerpať len s predchádzajúcim súhlasom svojho vedúceho.

D) V ČLÁNKU 18 SA MENÍ BOD 4:

4)Zamestnanec si čerpá dovolenku v priebehu kalendárneho roka spravidla tak, aby si ju mohol vyčerpať do konca kalendárneho roka. Z dôvodu zabezpečenia bezproblémového chodu organizácie je možné čerpať dovolenku v mesiaci december v rozsahu 2 dní.
Po dohode zamestnanca s vedúcim úseku môže zamestnanec čerpať dovolenku v priebehu roka aj inak ako je uvedené v pláne dovoleniek.
Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi možnosť nevyčerpania všetkých dní dovolenky za daný kalendárny rok v rozsahu 3 dní. Zamestnanec je povinný vyčerpať takto prenesenú dovolenku v priebehu 1. štvrťroka nasledujúceho kalendárneho roka po dohode s vedúcim zamestnancom.

E) V ČLÁNKU 18 SA MENÍ BOD 5:

5) Zamestnanec je povinný čerpať dovolenku spravidla v rozsahu jedného celého dňa. V odôvodnených prípadoch môže po dohode s vedúcim zamestnancom čerpať dovolenku v prípade, že tomu nebránia prevádzkové dôvody aj po pol dňoch.

F) V ČLÁNKU 21 SA MENÍ BOD 4:

4) Osobný príplatok sa priznáva podľa § 10 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní vo verejnom záujme v platnom znení na ocenenie mimoriadnych schopnosti a dosahovaných pracovných výsledkov podľa kritérií určených v pracovnom poriadku.
Osobný príplatok zamestnancom, ktorí prvýkrát nastupujú do zamestnania sa priznáva až po uplynutí skúšobnej doby.
Skúšobná doba u novoprijatých zamestnancov sa určuje v rozpätí 1-3 mesiace, u vedúceho zamestnanca je skúšobná doba 6 mesiacov. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

G) V ČLÁNKU 21 V BODE 1 SA:

- v zátvorke za slova vedúca stravovacej prevádzky dopĺňa slovo opatrovateľka
- v zátvorke za slovo sanitár dopĺňa slovo opatrovateľka.

H) ČLÁNOK 21 SA DOPĹŇA O BOD 11 a 12:

11) Kreditový príplatok podľa § 14 zákona 553/2003 Z.z. patrí zdravotnej sestre za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise t.j. zákon č.578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkov a stavovských organizáciách v zdravotníctve. Kreditový príplatok patrí mesačne v rámci rozpätia 5% - 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3. Kreditový príplatok je určený pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Podkladom pre výplatu kreditového príplatku je právoplatné rozhodnutie o sústavnom vzdelávaní zdravotných sestier počas hodnotiaceho obdobia a získaných kreditoch. Kreditový príplatok sa vypláca paušálne v sume 12,50 €.

12) Príplatok za prácu v noci - zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu.

Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu - zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu.

Príplatok za prácu vo sviatok - zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna, v tomto prípade príplatok podľa prvej vety nepatrí. Ďalej sa postupuje podľa Zákona č.553/2003 o odmeňovaní zamestnancov vo verejnom záujme./§ 18 odst.2,3,4/.

Mzda za prácu nadčas – za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30% , a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšeného o 60% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety. (§19 zákona 553/2003 Z.z.).

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 a 18 Zákona č.553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Do počtu týchto hodín sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú dostal zamestnanec náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri naliehavých opravárenských prácach, alebo mimoriadnych udalostiach, kde by hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu.(§97 ods.8 písm. a) b).

Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov písomne dohodnúť výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v § 97 ods.7 Zákonníka práce najviac 250 hodín a to pri naliehavých opravárenských prácach, alebo pri mimoriadnych udalostiach, kde by hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody, ktoré by obmedzili chod
prevádzky zariadenia.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods.8 ZP. S týmto zamestnancom možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého chodu prevádzky zariadenia po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.

I) ČLÁNOK 22 SA UPRAVUJE:

- slova „ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05%“ nahrádzajú slovami „ďalším prídelom vo výške 0,25%“.

Tento dodatok nadobúda účinnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Je záväzný pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej účinnosti a uzatvára sa na obdobie roku 2012.

V Novoti, dňa 03.10.2012

.....	.....
Helena Antušáková	Margita Zavoďanová
poverená riaditeľka	predseda ZO SOZ pri ZPS a DSS Novoť