

Ev.č. 157 / 2022

Dodatok č.1
ku Kolektívnej zmluve
na roky 2021-2022

Košice, 08.02.2022

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

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb VIA LUX – Domov sociálnych služieb a zariadenie pre seniorov Andraščíkova 2,
Košice-Barca
zastúpená Mgr. Darinou Vargovou, predsedom
(ďalej len „odborová organizácia“)
na jednej strane

a

VIA LUX – Domov sociálnych služieb a zariadenie pre seniorov
Andraščíkova 2, Košice-Barca
zastúpený štatutárnym zástupcom JUDr. Vojtechom Hintošom
(ďalej len „zamestnávateľ“)
a 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

Článok 25

Pracovný pomer

V čl. 25 sa mení bod 2 takto:

V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

Ak zamestnanec počas skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň.

Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

Článok 29

V čl. 29 sa mení bod 1. takto:

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovíši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnávateľ poskytne podľa ustanovenia § 106 ods. 2 d) Zákonníka práce zamestnancovi, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraví škodlivých podmienkach dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Zamestnávateľ na základe dohody v tejto kolektívnej zmluve určil nasledovný okruh pracovných činností pre profesie:

- staničná sestra, sestra zmenová, garant oše
- zdravotnícky asistent
- fyzioterapeut
- opatrovateľ
- inštruktor soc. rehabilitácie

Článok 30

Pracovné voľno

V čl. 30 sa mení bod 2. takto: .

2. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 34

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1. písm. a), b) a písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa

lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vyplatí zamestnávateľ odstupné v zmysle § 76 ods. 1) Zákonníka práce:

ODSTUPNÉ	
Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1. písm. a),b) a písm.f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu	
ak pracovný pomer trvá:	
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	jeden priemerný mesačný zárobok
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	trojnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 20 rokov	štvornásobok priemerného mesačného zárobku

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a), b) a písm .f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vyplatí zamestnávateľ okrem odstupného v zmysle § 76 ods. 2) Zákonníka práce ďalšie odstupné

ODSTUPNÉ	ZÁKONNÍK PRÁCE	KOLEKTÍVNA ZMLUVA
Skončenie pracovného pomeru dohodou podľa §63 ods. 1 písm. a),b) a písm.f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu		
ak pracovný pomer trvá:		
menej ako 2 roky	jeden priemerný mesačný zárobok	
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku	jedennásobok priemerný mesačný zárobok
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	trojnásobok priemerný mesačný zárobok	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	štvornásobok priemerný mesačný zárobok	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 20 rokov	päťnásobok priemerný mesačný zárobok	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku

3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2. Zamestnancovi potom patrí odstupné až do výšky uvedenej v bode 2 .

Článok 37 Tarifný plat

1. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odmeňovanému podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme patrí od 1. januára 2020 tarifný plat v sume platovej tarify podľa prílohy č. 3 nariadenia vlády č. 388/2018 Z.z.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce, sa zvýši od 01. júla 2022 o 3%.
3. Zdravotníckemu zamestnancovi zaradenému do 4. platovej triedy až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 o 10 % . Zvýšenie tarifného platu podľa predchádzajúcej vety určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.“.
4. Zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 o 5 % patrí zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ktorý zabezpečuje sociálnu prácu v zariadeniach sociálnych služieb alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately.
5. Zvýšenie tarifného platu podľa odseku 4. patrí aj vedúcemu zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ak takéto zvýšenie tarifného platu patrí jemu podriadenému zamestnancovi. Zvýšenie tarifného platu podľa prvej vety určí zamestnávateľ pevnou sumou nahor.
6. Zvýšenie tarifného platu podľa odseku 3 patrí aj vedúcemu zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ak takéto zvýšenie tarifného platu patrí jemu podriadenému zamestnancovi. Zvýšenie tarifného platu podľa prvej vety určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
7. Vedúcemu zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, a ktorý riadi zamestnancov, ktorým patrí zvýšenie tarifného platu podľa odsekov 5. a 6. patrí zvýšenie tarifného platu podľa odseku 3. Zvýšenie tarifného platu podľa prvej vety určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 40 Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ poskytne platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce /podľa § 11 ods.5 zákona o odmeňovaní / pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie podľa zákona č. 355/2007 Z.z.o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia na následných pracoviskách

a zamestnancom nasledujúcich profesií :

55,00 € mesačne

- staničná sestra, sestra zmenová, garant oše
- zdravotnícky asistent
- opatrovateľ
- fyzioterapeut

40,00 € mesačne

- sociálny pracovník
- inštruktor soc. rehabilitácie
- pracovník práčovne
- upratovačka
- údržbár
- kuchár
- pomocný kuchár
- skladník
- nutričný terapeut

Článok 41 Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorý v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas rozvrhnutý tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu zamestnancom nasledujúcich profesií:

15,00 € mesačne

- sestra zmenová
- zdravotnícky asistent
- opatrovateľ
- údržbár (kurič)

Článok 48

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Pri zmluvách uzatvorených do 31. decembra 2021 zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2022 je vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec,

je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa , v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 49 **Odmena**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi peňažnú odmenu

1. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku do výšky 100 % funkčného platu ak pracovný pomer trval min. 1 rok

b / životnom jubileu 60 rokov veku vo výške 100 % funkčného platu ak pracovný pomer trval min. 1 rok

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktoré pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembra 2021 najmenej 6 mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 €. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31.12.2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1. písm. a), b) alebo c) ZP. Odmena bude vyplatená najneskôr do 30.6.2022. Ak pracovný pomer skončí pred 30.6.2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej sa pomerne kráti.

Zamestnanci, ktorí v období od 01.01.2021 do 31.12.2021 nevykonávali prácu z dôvodu čerpania MD, RD, práceneschopnosť nevzniká im nárok na vyplatenie odmeny. Zamestnancom, ktorí vykonávali prácu aspoň v minimálnom rozsahu odmena patrí v plnej sume.

Ostatné ustanovenia Kolektívnej zmluvy zostávajú nezmenené.

Tento dodatok nadobúda účinnosť 01.02.2022.

Tento dodatok je vyhotovený v dvoch rovnopisoch, z ktorých jeden je určený pre zamestnávateľa a jeden pre odborovú organizáciu.

V Košiciach, dňa 08.02.2022

.....
JUDr. Vojtech Hintoš
riaditeľ

.....
Mgr. Vargová Darina
predseda odborovej organizácie

