

Dodatok č. 1

Kolektívnej zmluvy na rok 2021

uzatvorenej medzi

Organizáciou sociálnej starostlivosti mesta Šafa
a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu
verejnej správy a kultúry pri OSS mesta Šafa

V súlade s ustanovením hlavy XIII., čl. 101 Kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi Organizáciou sociálnej starostlivosti mesta Šafa a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri OSS mesta Šafa na rok 2021 dňa 7. decembra 2021 sa obe zmluvné strany zastúpené Dr. Ľuborom Gállom, riaditeľom OSS a Oľgou Sýkorovou, predsedníčkou ZO OZ

d o h o d i

na prijatí tohto dodatku č. 1 Kolektívnej zmluvy na rok 2021 v nasledovnom znení:

1. V Hlave III. Pracovno-právne vzťahy sa za článok 22 vkladá nový odsek 22a, ktorý vrátane nadpisu znie:

Článok 22a

Telepráca

Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancovi, ktorému to povaha a charakter práce ním vykonávanej práce umožňuje, vykonávať pravidelne v rozsahu ustanoveného pracovného času alebo jeho časti prácu z domácnosti zamestnanca s použitím informačných technológií s elektronickým prenosom dát na diaľku. Výkon a podmienky telepráce dohodne zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnej zmluve.

2. V Hlave III. Pracovno-právne vzťahy článok 30 „Odstupné“ znie

Článok 30

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým skončí OSS pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1, písm. a) alebo b) Zákonníka práce a zamestnancovi, ktorý stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku spôsobilosť dlhodobo vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume jeho funkčného platu nad rámec ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Zamestnancovi patrí v závislosti od trvania jeho pracovného pomeru k organizácii odstupné vo výške:
 - a) dvojnásobku priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov.
2. Zamestnancovi, s ktorým skončí OSS pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1, písm. a) alebo b) Zákonníka práce a zamestnancovi, ktorý stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku spôsobilosť dlhodobo vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume jeho funkčného platu nad rámec ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Zamestnancovi patrí v závislosti od trvania jeho pracovného pomeru k organizácii odstupné vo výške:
 - a) dvojnásobku priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou patrí pri skončení pracovného pomeru

odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odstupné v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru.

3. V Hlave V. Sociálna oblasť sa za článok 46 vkladajú dva nové články s označením 46a a 46b v znení:

Článok 46a

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11.2021 najmenej šesť mesiacov odmenu v sume 100 eur. Nárok na poskytnutie odmeny nevznikne zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 46b

Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu. Zamestnanec je povinný zamestnávateľa požiadať o poskytnutie pracovného voľna písomne najmenej deň vopred.

4. Hlava VII. s článkami 59 až 62a vrátane nadpisu znie:

HLAVA VII.

STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 59

Závodné stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí v súlade s ustanovením § 152 ZP pre všetkých zamestnancov vo všetkých zmenách stravovanie prednostne vo vlastnom stravovacom zariadení. Zamestnancom, ktorých charakter práce, čas a miesto jej výkonu neumožňuje využiť stravovanie v stravovacom zariadení zamestnávateľa, umožní uplatnenia ich nároku na poskytnutie stravy formou stravovacích poukážok alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.
2. Možnosť výberu formy poskytnutia stravy zamestnávateľom sa nevzťahuje na zamestnancov s miestom výkonu práce v Zariadení pre seniorov, ktorého súčasťou je vlastné stravovacie zariadenie. Výnimkou je ďalšie stravovanie zamestnancov pracujúcich v nočnej zmene, ktorým poskytne zamestnávateľ ďalšie stravovanie

s možnosťou výberu medzi stravovacou poukážkou alebo finančným príspevkom na stravovanie.

3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom výber zabezpečenia stravovania formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ určuje primeranú lehotu na výber zo strany zamestnanca do 30. novembra 2021. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.
4. Zamestnanec predloží písomne svojmu bezprostredne nadriadenému vedúcemu zamestnancovi požiadavku na zmenu formy zabezpečenia stravovania jeho poskytovaním v stravovacom zariadení zamestnávateľa, formou poskytovania stravovacích poukážok alebo finančného príspevku na stravovanie.
5. Zamestnanec má právo zmeniť zvolenú formu poskytovania stravovania zamestnancov najneskôr v posledný pracovný deň pred uplynutím 12 mesiacov od predchádzajúceho výberu, ktorým je viazaný. Súbeh alebo striedanie foriem zabezpečenia stravovania zamestnancov počas 12 mesačnej viazanosti nie sú prípustné. Zmena formy poskytovania stravovania zamestnancovi sa uskutoční vždy k prvému dňu v mesiaci. Vylučuje sa možnosť zmeny formy stravovania zamestnancov počas kalendárneho mesiaca.
6. Zamestnávateľ v súlade s prechodným ustanovením § 252p ZP umožní zamestnancom požiadať o zmenu dňom 1. apríla 2021. V prechodnom období bude zamestnanec svojím výberom viazaný 3 mesiace odo dňa, ku ktorému sa jeho výber viaže. Ak sa po uplynutí lehoty viazanosti rozhodne zamestnanec pre nový výber formy stravovania, bude už viazaný svojím novým výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa jeho nový výber viaže.

Článok 60

Stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení

1. Stravovanie zamestnancov vo vlastnom stravovacom zariadení v Jedálni ZPS zabezpečí zamestnávateľ na základe prejaveneho záujmu zamestnancov v súlade s ustanoveniami článku 59 tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na stravovanie zamestnancov vo vlastnom stravovacom zariadení kalkulované pre rok 2021 vo výške 2,65 eur na prípravu jedného hlavného jedla bude vo výške 55 % hradiť zamestnávateľ. Z uvedenej ceny tvoria náklady na obstaranie potravín (finančná stravná norma) 1,25 eur. Náklady závodného stravovania budú hradené nasledovne:

- a) časť vecných nákladov a osobných nákladov vo výške 1,47 eur na jedno hlavné jedlo budú zúčtované do nákladov organizácie,
 - b) príspevok k cene surovín spotrebovaných na prípravu jedál vo výške 0,13 eur na jedno hlavné jedlo bude hradený z prostriedkov sociálneho fondu organizácie,
 - c) zostatok nákladov vo výške 1,05 eur hradí zamestnanec.
3. V prípade zvýšenia obstarávacej ceny potravín a následného zvýšenia finančnej stravej normy sa na úhrade čiastky, o ktorú bude pôvodná finančná stravná norma zvýšená, bude podieľať zamestnávateľ 55 %, príspevok zo sociálneho fondu zostane nezmenený a zostatok nákladov bude hradiť stravník.

Článok 61

1. Stravovanie zamestnancov sa môže poskytnúť zamestnancovi v čase jeho ospravednenej neprítomnosti v práci za plnú úhradu hodnoty jedla zníženú o príspevok zo sociálneho fondu.
2. Nárok na poskytnutie stravy v stravovacom zariadení zamestnávateľa, poskytnutie stravovacích poukážok s príspevkom zamestnávateľa alebo finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý odpracuje viac ako 4 hodiny. Za dni prekážok v práci, čerpania dovolenky a počas PN stravovanie, stravovacie poukážky ani finančný príspevok na stravovanie zamestnancovi nepatria.

Článok 62

Stravovacie poukážky

1. Stravovanie formou poskytovania stravovacích poukážok poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom, ktorí o túto formu stravovania požiadali v súlade s ustanoveniami článku 59 tejto KZ.
2. V prvom mesiaci stravovania sa zamestnancovi vydajú stravovacie poukážky v počte zodpovedajúcom počtu pracovných dní v mesiaci alebo dní, ktoré po nástupe do zamestnania do konca mesiaca odpracuje.
3. V nasledujúcom a každom ďalšom mesiaci sa zamestnancovi vydajú stravovacie poukážky v počte zodpovedajúcom počtu pracovných dní alebo počtu dní, ktoré zamestnanec odpracuje zníženom o počet stravovacích poukážok za neodpracované dni v predchádzajúcom mesiaci (prekážky v práci na strane zamestnanca - dovolenka, PN, služobná cesta nad 5 hod. a pod.)
4. Vedúci zamestnanec na začiatku mesiaca vypočíta predpokladaný počet odpracovaných zmien a odpočíta neodpracované dni za

predchádzajúci mesiac všetkým podriadeným zamestnancom, ktorý si vybrali poskytovanie stravovacích poukážok. Požiadavku na príslušný počet stravovacích poukážok pre každého dotknutého zamestnanca predloží v hlavnej pokladni.

5. Zamestnanec preberá stravovacie poukážky oproti podpisu v hlavnej pokladni OSS alebo prostredníctvom svojho vedúceho. Kúpna cena za stravovacie poukážky sa uhrádza zrážkou z platu zamestnanca.
6. Cena stravovacej poukážky je 3,90 eura, z ktorej 55 % zúčtuje zamestnávateľ do svojich nákladov v čiastke 2,15 eura. Príspevok vo výške 0,13 eura na jednu stravnú poukážku bude hradený z prostriedkov sociálneho fondu organizácie. Zostatok ceny stravovacej poukážky vo výške 1,62 eura hradí stravník a predstavuje kúpnu cenu stravovacej poukážky pre zamestnanca. Kúpna cena za stravovacie poukážky sa uhrádza zrážkou z platu zamestnanca.
7. Pri skončení pracovného pomeru je zamestnanec povinný vrátiť stravovacie poukážky vydané zálohovo na mesiac vopred, na ktoré mu nevznikol nárok z dôvodu skončenia pracovného pomeru k organizácii alebo prekážok na strane zamestnanca. Zaplatenú úhradu za vrátené stravovacie poukážky zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne organizácie.
8. V prípade ak zamestnanec nemôže vrátiť stravovacie poukážky, na ktoré mu nevznikol nárok z dôvodu, že ich použil, zamestnávateľ mu zúčtuje zrážkou z platu v najbližšom výplatnom termíne celú cenu neoprávnene použitých stravovacích poukážok tak, že cenu stravej poukážky zníženu o už zaplatenú úhradu zamestnanca vynásobí počtom neoprávnene použitých stravovacích poukážok.

Článok 62a

Finančný príspevok na stravovanie

1. Stravovanie formou poskytovania stravovacích poukážok poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom, ktorí o túto formu stravovania požiadali v súlade s ustanoveniami článku 59 tejto KZ.
2. Vedúci zamestnanec na konci kalendárneho mesiaca na základe uzatvorenej evidencie dochádzky zamestnanca vypočíta presný počet odpracovaných dní (zmien) a neodpracovaných dní (zmeny) za mesiac všetkým podriadeným zamestnancom, ktorý si vybrali poskytovanie stravovacích poukážok. Výšku nároku na finančný príspevok zamestnanca na stravovanie vypočíta ako súčet súčinu počtu odpracovaných dní a príspevku zamestnávateľa na

stravovanie a súčinu počtu odpracovaných dní a príspevku zo sociálneho fondu.

3. Výška finančného príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnanca je 2,15 eura. Príspevok zamestnávateľa hradený z prostriedkov sociálneho fondu organizácie je 0,13 eura.
4. Zamestnanec potvrdí svojím podpisom na výpočtovom liste správnosť vypočítaného nároku finančného príspevku na stravovanie.

5. V Hlave XI. Platový poriadok článok 88 znie:

Článok 88

Príplatky za prácu v sobotu a nedeľu, vo sviatok a v noci


1. Za prácu v sobotu prislúcha zamestnancovi pravidelne vykonávajúcemu prácu v sobotu príplatok vo výške 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však 1,61 eura za každú odpracovanú hodinu.
 2. Za prácu v nedeľu prislúcha zamestnancovi pravidelne vykonávajúcemu prácu v nedeľu príplatok vo výške 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však 3,22 eura za každú odpracovanú hodinu.
 3. Zamestnancovi patrí za hodinu nočnej práce príplatok 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však 1,43 eura za hodinu. Za prácu v noci sa považuje práca po 22. hodine do 6. hodiny ráno za podmienky, ak práca v noci trvá aspoň 3 hodiny.
 4. Za hodinu práce vo sviatok prislúcha zamestnancovi príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodol so zamestnancom na čerpaní pracovného voľna.
6. V Hlave XI. Platové podmienky, v článku 98 sa text: „od 07,00 do 10,00 hod.“ nahrádza textom „od 08:00 do 11:00 hod.“
7. V Hlave XII. Kvalifikačné požiadavky v OSS v článku 99 Platové zatriedenie a kvalifikačné predpoklady pracovných činností a funkcií v OSS mesta Šaľa sa pod poradovým číslom 5 v stĺpci „Pracovný úväzok“ číselný údaj „0,4“ nahrádza číselným údajom „0,5“.

Tento dodatok č. 1 Kolektívnej zmluvy na rok 2021 nadobúda platnosť dňom jeho podpísania oboma zúčastnenými stranami.

Účinnosť dodatku je dohodnutá od 1. marca 2021 okrem ods. 4 upravujúceho znenie Hlavy VII – Stravovanie zamestnancov, ktorý nadobudne účinnosť dňom 1. apríla 2021.

Dodatok bol vypracovaný vo dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Šali dňa 23. februára 2021


Dr. Ľubor GÁL
riaditeľ OSS


Oľga Sýkorová
predsedníčka ZV OZ



SLOVES-18-0063-0405
Slovenský odborový zväz
verejnej správy a kultúry
ZÁVODNÝ VÝBOR
Organizácia sociálnej starostlivosti mesta Šaľa
927 00 Šaľa, Horná 11