

Kolektívna zmluva

uzatvorená v súlade s ustanoveniami § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), v súlade s ustanoveniami zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Sociálne služby mesta Trenčín, m.r.o.
Ul. Piaristická 42, Trenčín 911 01
IČO 361 24 702
zastúpené Mgr. Ladislavom Pavlíkom, riaditeľom
(ďalej len „Zamestnávateľ“)
na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES Závodný výbor pri Mestskom úrade v Trenčíne
zastúpená Bc. Elenou Gabajovou
(ďalej len „Odborová organizácia“)

na strane druhej

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu na rok 2014

Časť I. Všeobecné ustanovenie

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- sociálna oblasť a sociálny fond

Časť II. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 2

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Článok 3

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

Článok 4

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Článok 5

1. Zamestnancovi, s ktorým Zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov

- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

Článok 6

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

Článok 7

Pri prvom skočení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % patrí zamestnancovi odchodné vo výške **dvojnásobku** priemerného mesačného zárobku podľa § 134, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

Článok 8

V súlade s § 48, ods. 4 písm. d) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších zmien a doplnkov, ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodu vykonávania prác opatrovateľky v rámci terénnej opatrovateľskej služby v byte klienta zabezpečovanej zamestnávateľom v súlade so zákonom NRSR č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

Časť III.
Mzdové podmienky
Článok 9

Od 1. januára 2014 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia:

- a) základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 3 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme **o 16 eur,**
- b) osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 4 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme **o 16 eur,**
- c) osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 5 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme **o 16 eur.**

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie, najviac však raz polročne prerokovať s odborovou organizáciou čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť IV.
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 11

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov prostredníctvom fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Stravný lístok bude poskytnutý len za odpracovaný deň v príslušnom mesiaci.

Zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, bude poskytnutý ďalší stravný lístok v hodnote 3,50 €.

Zamestnancom, ktorí pracujú v zariadení so stravovacou prevádzkou sa stravné lístky neposkytujú.

Náklady na stravovanie budú hradené nasledovne:

Hodnota stravovacej poukážky	Príspevok zamestnávateľa	Príspevok zo sociálneho fondu	Príspevok zamestnanca
3,50 €	2,20 €	0,20 €	1,10 €
Stravná norma na 1 obed	Príspevok zamestnávateľa	Príspevok zo sociálneho fondu	Príspevok zamestnanca
DJ 1,50 €	0,90 €	0,20 €	0,40 €

Článok 12

Sociálny fond sa bude tvoriť z povinného prídeltu podľa § 3 odst. 1) písm. b) bod 1) zákona č. 152/2004 Z.z. o sociálnom fonde vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 odst. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a ďalšieho prídeltu podľa § 3 ods. 1) písm. b) bod 1) zákona č. 152/2004 Z.z. o sociálnom fonde vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Rozpočet sociálneho fondu tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 13

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, ustanovených zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších prepisov, pričom použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy je možné použiť v podobe príspevku na stravovanie zamestnancom alebo na poskytnutie relaxačných poukázok (regeneráciu, rehabilitáciu, športové aktivity, kultúrne podujatia apod.) a ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 14

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na požiadanie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 15

Zmluvné strany sa dohodli, že Zamestnávateľ bezodplatne zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet Odborovej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

ČASŤ V.

Záverečná ustanovenia

Článok 16

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie **do 31.12.2014**. Počas doby platnosti kolektívnej zmluvy sa zmluvné strany zaväzujú udržiavať sociálny zmier.

Článok 17

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prevzatia návrhu.

Článok 18

Zmeny a doplnky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 19

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní Zamestnávateľa a Odborovej organizácii v termíne do 30 dní od ukončenia kalendárneho polroka.

Článok 20

Kolektívna zmluva sa zverejňuje na web stránke zamestnávateľa v zmysle § 5 ods. 9 zákona č. 211/2000 o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov, platnosť podpisu oboch zmluvných strán a účinnosť nadobúda dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.

Článok 21

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom útvere Zamestnávateľa

Článok 22

Kolektívna zmluva sa vyhovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Trenčíne, dňa 30.12.2013
Sociálne služby mesta Trenčín

Mgr. Ladislav Pavlík
riaditeľ

Sociálnych služieb mesta Trenčín, m.r.o.

SLOVES-14-0047-0309

Bc. Elena Gabajová
predsedníčka ZV SLOVES