

TROJLÍSTOK – centrum sociálnych služieb, Riadok 8, 034 01 Ružomberok,
IČO : 00647 802
V zriaďovateľskej pôsobnosti Žilinského samosprávneho kraja

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

rok 2014

Ružomberok, január 2014

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2014

uzavretá medzi

Zamestnávateľom: TROJLÍSTOK – centrum sociálnych služieb, Riadok 8,
034 01 Ružomberok

zastúpený: **Ing. Antonom Macholom – riaditeľom TROJLÍSTKA- CSS**

a

Základnou odborovou organizáciou pri TROJLÍSTKU - CSS v Ružomberku
zastúpená: **Janou Krnčanovou - predsedníčkou výboru ZOO SOZ Z a SS**
(ďalej len ZO)

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 2

Zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere zamestnávateľa

ČASŤ II.
Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 3

TROJLÍSTOK - CSS umožní pôsobenie odborovej organizácii a uznáva odborovú organizáciu za oprávnených zástupcov zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

Pre činnosť odborovej organizácie vytvorí zamestnávateľ podmienky a bude zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa kolektívneho vyjednávania a odbornej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 4

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby stretávať s výborom ZO s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán. Ak ktorákoľvek zo zmluvných strán predloží písomnú žiadosť o stretnutie, musí sa toto stretnutie uskutočniť najneskôr do jedného mesiaca.

Článok 5

Na vykonávanie odborárskych funkcií a na účasť na odborárskych akciách poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno bez náhrady mzdy v zmysle § 136 a 137, ak je to možné, v súlade v§ 240 ZP.

Predsedníčke odborovej organizácie poskytne zamestnávateľ pracovné voľno na výkon odborárskej činnosti v rozsahu štyroch hodín mesačne s náhradou mzdy. V prípade, že nedôjde k vyčerpaniu tohto voľna, patrí predsedníčke odborovej organizácie náhrada mzdy za nevyčerpané voľno vo výške jej tarify platy. Pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku poskytne zamestnávateľ na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní v zmysle § 138 ZP.

Článok 6

Zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov je podmienené súladom s potrebami zamestnávateľa a všetky s tým súvisiace náležitosti sa riadia podľa § 140 ZP.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej stretnutia a schôdze miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 8

Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia na pracovisku ZPS, DSS, RS a KS zverejňovala informácie a údaje o svojej činnosti, ktoré považuje za potrebné.

Článok 9

Na základe dohody bude zamestnávateľ členovi odborovej organizácie zrážať 1% z čistej mesačnej mzdy, ako členské príspevky, ktoré poukáže na účet odborovej organizácie.

ČASŤ III.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov

Článok 10

Súčinnosť zamestnávateľa a odborovej organizácie bude uskutočňovaná týmito formami:

- a) Kolektívnym vyjednávaním v zmysle ZP a zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
- b) Právom za spolurozhodovanie:
 - skončenie pracovného pomeru výpoveďou s výnimkou skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ZP
 - začiatok a koniec pracovného času, čerpanie a plán dovolení
 - vydanie pracovného poriadku
 - podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie
 - stravovanie zamestnancov
 - čerpanie sociálneho fondu
 - prekážky v práci na strane zamestnávateľa so 60 % náhrady mzdy
 - stanovenie podmienok za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci
 - vytváranie podmienok na zamestnávanie žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
 - opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov
- c) Právom na prerokovanie:
 - otázok sociálnej politiky, opatrení na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia

- organizačné zmeny
- opatrenia na predchádzanie úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
- hromadné prepúšťanie
- okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 Z.P.
- náhrady škody (nad 33,20 €)

d) Právom na informovanie:

Zástupca (ovia) zamestnávateľa bude odborovú organizáciu informovať o zásadných činnostiach zamestnávateľa, dosiahnutých a predpokladaných výsledkoch zamestnávateľa prostredníctvom členov výboru ZO. V prípade záujmu, resp. vznesenej požiadavky zo strany ZO, taktiež na schôdzach ZO v ich úvodnej časti .

e) Právom na kontrolu:

- dodržiavanie pracovnoprávných predpisov
- vnútorných mzdových predpisov
- plnenia záväzkov z KZ
- ostatné – v súlade s § 239 ZP

Článok 11

Volení zástupcovia odborov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom majú zvýšenú ochranu.

Článok 12

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať aby sa tieto informácie považovali za dôverné (§ 238 ZP).

Článok 13

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

Článok 14

Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcie členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 15

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenia.

Článok 16

Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať zásady rodovej rovnosti pri zamestnávaní uchádzačov o zamestnanie.

Rovnaké zásady sa zamestnávateľ zaväzuje dodržiavať aj pri odmeňovaní zamestnancov.

Článok 17

Zamestnávateľ najmenej 1 mesiac vopred prerokuje s odborovým orgánom pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov.

Súčasne s ním prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie, alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 18

Zamestnávateľ bude priebežne (podľa požiadavky odborovej organizácie) informovať o voľných pracovných miestach.

Článok 19

Zamestnávateľ je povinný zamestnanca pred nástupom do zamestnania oboznámiť s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, s právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou kolektívnou zmluvou a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

Článok 20

Pracovný čas zamestnanca sa v TROJLÍSTKU – CSS riadi podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2014.

V jednozmennej prevádzke je pracovný čas 37½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hod. týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hod. týždenne.

Článok 21

Nepretržitý denný odpočinok sa v TROJLÍSTKU – CSS riadi § 92 ZP ods. 1. Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v nepretržitých prevádzkach, pri naliehavých opravárskych prácach a pri mimoriadnych udalostiach.

Zamestnávateľ môže v prípade potreby zabezpečenia chodu prevádzky a pri mimoriadnych udalostiach zmeniť spôsob organizácie pracovného času. Táto skutočnosť je podmienená prerokovaním so zástupcami zamestnancov.

Článok 22

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

Čerpanie dovolenky upravuje § 111 ZP. Zamestnávateľ určuje zamestnancom čerpať dovolenku tak, aby sa do nasledujúceho roka prenášalo maximálne 10 dní riadnej dovolenky. Nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa majú niektorí zamestnanci na pracovisku DSS ul. Sv. Anny 4 v súlade s § 106 písm. d ZP.

Na pracovisku DSS ul. Sv. Anny 4 je hromadné čerpanie dovolenky určené v trvaní troch týždňov počas mesiacov júl – august, môže byť ovplyvnené spustením celoročnej prevádzky.

Článok 23

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 nariadenie 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, výskumných a vývojových pracovníkov 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,
- d.) stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 7 k zákonu o odmeňovaní v znení zákona 438/2012 Z. z. o štátnom rozpočte na rok 2013 o 5%.

Článok 24

Vedúcich zariadení a úsekov menuje riaditeľ organizácie v súlade s organizačným a pracovným poriadkom a pri odmeňovaní striktne dodržiava zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a doplnení niektorých zákonov.

Článok 25

Za účelom úspešného plnenia úloh, vnútorného poriadku a zabezpečovania pracovnej disciplíny, bude zamestnávateľ uplatňovať organizačnú smernicu - „Pracovný poriadok“, jeho dodržiavanie je záväzujúce a dôsledky jeho závažného porušenia sú platné pre všetkých zamestnancov organizácie rovnako bez výnimky.

Článok 26

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) , alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa § 76 ZP.

Článok 27

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1,2 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

ČASŤ V. Platové podmienky

Článok 28

Okruh pracovných činností, kde zamestnávateľ určil tarifný plat v základnej stupnici v zmysle § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. a v znení neskorších predpisov – nezávisle od dĺžky započítanej praxe je nasledovný:

- upratovanie
- údržba
- pranie a šitie
- odborné a pomocné práce v kuchyni
- opatrovateľské práce
- pomoc pri odkázanosti fyzickej osoby na pomoc inej fyzickej osoby

Článok 29

Zamestnávateľ vyplatí príplatok za riadenie vedúcim zamestnancom:

- vedúcim zariadení
- vedúcim úsekov

Článok 30

Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných

pracovných výsledkov vyplatí osobný príplatok podľa týchto zásad:

- kvalitné vykonávanie pracovných činností nad rámec pracovných povinností
- dodržiavanie pracovného poriadku
- plnenie úloh z kontrolnej činnosti
- účasť a organizovanie kultúrnych, záujmových a zábavných činností pre prijímateľov sociálnej služby
- zastupovanie počas PN, OČR a riadnej dovolenky

Článok 31

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatok za zmenu a to:

- dvojzmenná prevádzka 12 €
- trojzmenná resp. nepretržitá prevádzka 17 €

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov života vo výške jeho funkčného platu.

Článok 33

V zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31. decembra 2006 zostáva výška platenia príspevkov zamestnávateľom na doplnkové dôchodkové sporenie zachovaná (2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení).

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne mzdu zamestnancom bezhotovostným stykom na osobný účet zamestnanca resp. účet, ktorý si určí zamestnanec.

ČASŤ VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 35

Zamestnávateľ vykoná 1x ročne pravidelnú previerku BOZP a PO na všetkých pracoviskách a priestoroch ZPS, DSS, RS a KS v spolupráci s výborom ZOO,

Kontrolu na požitie alkoholických nápojov a psychotropných látok vykonáva zmluvne dohodnutá externá firma, pozitívny výsledok je závažným porušením pracovnej disciplíny (§ 68 Z.P.) a v tomto zmysle bude postupované voči každému zamestnancovi bez rozdielu. Priebežné námatkové kontroly na požitie alkoholu, alebo iných omamných látok sa v súlade so smernicou BOZP vykonávajú minimálne raz za tri mesiace.

Zamestnávateľ je povinný poskytovať OOPP v zmysle Organizačnej smernice „Poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov“.

Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať vstupné školenia inštruktáže k BOZP a PO u novoprijatých zamestnancov. Obdobne sa zaväzuje vykonávať aj periodické školenia BOZP a PO najmenej 1x za 2 roky.

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP a PO, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú práva na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP a PO.

ČASŤ VII.

Sociálna oblasť

Článok 36

Sociálny fond ďalej (SF):

- a) Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje Zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- b) Zamestnávateľ tvorí fond a to súhrn:
 - povinného prídeltu 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok
 - ďalšieho prídeltu vo výške 0,5% zo základu ustanoveného v § 4 ods.1
 - zo zostatku SF z minulého roku

Sociálny fond bude tvorený a používaný podľa Zásad pre tvorbu a použitie SF dohodnutých medzi zamestnávateľom a odbormi.

Článok 37

Stravovanie zamestnancov:

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov).

Stravovanie zamestnancov v nočných zmenách je zabezpečené formou stravných lístkov.

Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok zo sociálneho fondu vo výške :

- 0,32 € na jedno odobraté jedlo : ZPS a DSS dospelých, Riadok 8
- 0,32 € na jedno odobraté jedlo : DSS pre deti a dospelých, Sv. Anny 4
- 0,12 € na stravný lístok : všetky zariadenia

ČASŤ IX.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 38

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ zamestnancami, bude zamestnávateľ považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 39

Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak.

Zmluvy a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Označujú sa ako „Dodatok ku KZ na rok 2014 uzatvorený dňa“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 40

Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
Je záväzná v dobe jej účinnosti.

Článok 41

Táto kolektívna zmluva je účinná od 01.02.2014 do 31.12.2014.

Táto KZ ostáva platná a účinná až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán. V prípade neuzatvorenia novej KZ k 01.01. 2015 sa platnosť tejto zmluvy predlžuje, najdlhšie však do 31.01.2015.

Článok 42

Táto KZ je vyhotovená v dvoch originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží 1 originálne vyhotovenie KZ.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Ružomberku 25.01.2014

Ing. Anton Machola, v.r.

Jana Krnčanová, v.r.

riaditeľ TROJLÍSTKA - CSS

predseda výboru ZOO SOZ Z a SS