

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

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

## **rok 2015**

Ružomberok, január 2015

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2015

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 tarifného platu. 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 2015.

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**

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov a osobitná stupnica platových taríf zdravotníckych zamestnancov sa zvýši od 1.1.2015 o 1,5% a od júla 2015 o 1%. Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1.1.2015 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

- 0,12 € 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 2015 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 01.02.2015 do 31.12.2015.

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 31.01.2016.

### **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 25.01.2015

Ing. Anton Machola, v.r.

Jana Krnčanová, v.r.

---

riaditeľ TROJLÍSTKA - CSS

---

predseda výboru ZOO SOZ Z a SS