

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 Ing. Editou Prekopovou, riaditeľkou

(ďalej len „Zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES Závodný výbor pri Mestskom úrade v Trenčíne

zastúpená Mgr. Andreou Hniličkovou, predsedníčkou

(ďalej len „Odborová organizácia“)

na strane druhej

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu na obdobie

1.1.2025 – 31.12.2025

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 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

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

Článok 4

1. Zamestnancovi, s ktorým Zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) **dvoch funkčných platov**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - b) **troch funkčných platov**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - c) **štyroch funkčných platov**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - d) **piatich funkčných platov**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

Článok 5

1. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné najmenej v sume:
 - a) **dvoch funkčných platov**, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
 - b) **troch funkčných platov**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - c) **štyroch funkčných platov**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - d) **piatich funkčných platov**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - e) **šiestich funkčných platov**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

Článok 6

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné **nad rozsah** ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce **v sume jedného funkčného platu** zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné **nad rozsah** ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce **v sume jedného funkčného platu** zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 7

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 opatrovateľa/ky v rámci terénnej opatrovateľskej služby v byte klienta zabezpečovanej zamestnávateľom v súlade so zákonom NR SR 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 a z dôvodu vykonávania prác na základe projektov, ktoré sú financované z príspevkov z fondov Európskej únie (ďalej len „Projekty EÚ“), pričom platí, že pracovné pozície na vykonávanie prác Projektov EÚ sú a budú vytvorené len na dobu trvania Projektov EÚ“.

Článok 8

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od 1.1.2025 do 31.12.2025 je najmenej 3 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2024 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2024, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2025 je najmenej 3 % 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.

Časť III. Platové podmienky

Článok 9

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 10

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov prostredníctvom fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok v elektronickej forme (stravovacia karta) alebo poskytne finančný príspevok na stravovanie.. O forme poskytnutia stravovacích služieb sa rozhoduje zamestnanec najviac jedenkrát ročne. Rozhodnutie zamestnanca je pre zamestnávateľa záväzné a počas dvanástich mesiacov ho nie je možné zmeniť.

Stravovacia poukážka v elektronickej forme a finančný príspevok na stravovanie bude poskytnutý len za odpracovaný deň v príslušnom mesiaci.

Zamestnancovi, ktorý odpracuje pracovnú zmenu kratšiu ako 11 hodín poskytne zamestnávateľ 1 stravovaciu poukážku v elektronickej forme v hodnote 6,23 € alebo finančný príspevok na stravovanie vo výške 4,08 € a zamestnancovi, ktorý odpracuje pracovnú zmenu dlhšiu ako 11 hodín poskytne zamestnávateľ stravovacie poukážky v elektronickej forme v hodnote 9,35 € alebo finančný príspevok na stravovanie vo výške 6,14 €.

Zamestnancom, ktorí pracujú v zariadení so stravovacou prevádzkou sa stravovacie poukážky v elektronickej forme ani finančný príspevok na stravovanie neposkytujú.

Náklady na stravovanie budú hradené nasledovne:

Hodnota stravovacej poukážky	Príspevok zamestnávateľa	Príspevok zo sociálneho fondu	Príspevok zamestnanca
6,23 €	3,43 €	0,65 €	2,15 €
9,35 €	5,14 €	1,00 €	3,21 €
Výška finančného príspevku	Príspevok zamestnávateľa	Príspevok zo sociálneho fondu	
4,08 €	3,43 €	0,65 €	
6,14 €	5,14 €	1,00 €	
Stravná norma na 1 obed	Príspevok zamestnávateľa	Príspevok zo sociálneho fondu	Príspevok zamestnanca
DJ 2,50 €	1,40 €	0,30 €	0,80 €

Článok 11

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu pri pracovnom jubileu na základe návrhu vedúceho zamestnanca. Odmena bude vyplatená vo výplatnom termíne v nasledujúcom mesiaci, kedy zamestnanec pracovné jubileum dosiahol. Odmena za pracovné jubileum bude poskytnutá z rozpočtu na mzdy príslušnej organizačnej zložky Sociálnych služieb mesta Trenčín, m.r.o. nasledovne:

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výška odmeny v €
10 rokov	150,00
15 rokov	200,00
20 rokov	250,00
25 rokov	300,00
30 rokov	350,00
35 rokov	400,00
40 rokov	450,00

Článok 11a

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatný vstup počas prevádzky pre verejnosť na:

- Mestské letné kúpalisko v Trenčíne
- Mestskú krytú plaváreň v Trenčíne

Zamestnanec sa preukáže preukazom zamestnanca Sociálnych služieb mesta Trenčín.

Článok 12

Sociálny fond sa bude tvoriť z povinného prídelu podľa § 3 ods. 1) písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde vo výške **1%** zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a ďalšieho prídelu podľa § 3 ods. 1) písm. b) bod 1) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde vo výške **0,5 %** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

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 a pod.) 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 **od 1.1.2025 do 31.12.2025**. 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 organizácie 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 nadobúda dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 1. januára 2025 a končí 31. decembra 2025.

Článok 21

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

Článok 22

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v troch exemplároch, z ktorých Sociálne služby mesta Trenčín, m.r.o. dostanú dve vyhotovenia a ZV SLOVES pri MsÚ Trenčín jedno vyhotovenie.

V Trenčíne, dňa

S

Ing. Edita Prekopová
riaditeľ

Sociálnych služieb mesta Trenčín, m.r.o.

911 64 T

Mgr. Andrea Hniličková
predsedníčka
ZV SLOVES pri MsÚ v Trenčíne