

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len zákon o odmeňovaní), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mestské kultúrne stredisko v Topolčanoch (ďalej len „MsKS) zastúpené PhDr. Katarínou Baculákovou

na jednej strane

a

základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry zastúpená predsedníčkou ZV Zuzanou Daňovičovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky, ktoré vyplývajú z §2,odst. 3, písm. a), zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Vo všetkých otázkach, ktoré sú predmetom kolektívneho vyjednávania medzi zmluvnými stranami, je za všetkých členov ZO oprávnený jednať predseda ZO, resp. v jeho neprítomnosti člen ZV s funkciou podpredseda, ktorý bol schválený členskou schôdzou. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania. Kolektívna zmluva sa opiera o „Pracovný poriadok“ účinný od 01. 03. 2016 a prerokovaný so závodným výborom základnej organizácie SLOVES pri MsKS dňa 25. 2. 2016.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú: postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

- pracovno – právne vzťahy,
- platové podmienky
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

ČASŤ II

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne pre činnosť ZO, pre jej schôdzkovú činnosť bezplatne vyhovujúce vlastné priestory, pričom znáša náklady na uvedenú činnosť v plnej výške.

Na účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskeho vzdelávania poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku v rozsahu 5 dni v kalendárnom roku.

Zamestnávateľ a základná organizácia odborového zväzu SLOVES pri MsKS sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne členovi závodného výboru na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 30 minút mesačne.

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na výkon odborárskej činnosti služobné auto.

Článok 7

Člen základnej organizácie platí základný členský príspevok vo výške 1% z čistého mesačného príjmu.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZV ZO do dvoch pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

ČASŤ III

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 9

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 10

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 12

Pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne. Na pracoviskách MsKS je v záujme zabezpečenia prevádzky organizácie zavedený pružný pracovný čas, ktorý je riešený v čl. VIII. Pracovného poriadku, ktorý je platný od 01.03.2016 v znení neskorších dodatkov. Pružný pracovný čas sa uplatní formou pružného pracovného mesiaca.

Článok 13

Prestávku v práci na odpočinok a stravovanie rieši Pracovný poriadok čl. VIII. Predchádzajúci súhlas k jeho platnosti dala ZO OZ SLOVES pri MsKS dňa 24.05.2016.

Článok 14

Práca nadčas bude nariadovaná pre organizáciu maximálne vo výške 150 hodín za rok. Za prácu nadčas bude pracovníkom vyplatený príplatok alebo poskytnuté náhradné voľno ak práca nadčas bude potrebná napriek zavedenému pružnému pracovnému času.

Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala: v tomto prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za nadčasovú prácu nepatrí.

V čase čerpania náhradného voľna za prácu nadčas patrí zamestnancovi alikvotná časť funkčného platu.

Nočná práca podľa § 98 ZP je práca vykonávaná v čase od 22.00 hod. do 06.00 hod.. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci.

Článok 15

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

Dovolenku čerpajú zamestnanci v rámci kalendárneho roku v súlade s platným Pracovným poriadkom. Nevyčerpaná časť dovolenky maximálne vo výške 10 dní sa prenáša do nasledujúceho roka a zamestnanci ju môžu čerpať do 30.6..

Článok 16

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi zúčastniť sa na súkromných záležitostiach, ktorými sú napr. pohreby, rodičovské združenia, či ďalšie naliehavé súkromné záležitosti ak tieto nie je možné vybaviť mimo pracovnej doby, avšak iba na čas nevyhnutný. Túto skutočnosť je zamestnanec povinný nahlásiť svojmu priamemu nadriadenému .

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce / § 141-143 / a Pracovným poriadkom.

Okrem toho sa pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne darcovi krvi v dĺžke 1 deň po každom odbere krvi.

Pri príležitosti Dňa matiek poskytne zamestnávateľ zamestnankyniam – matkám jeden deň pracovného voľna s možnosťou čerpania v mesiacoch máj resp. jún, pričom čerpanie tohto voľna sa vyznačí v evidencii dochádzky a z hľadiska mzdového sa posudzuje ako deň odpracovaný.

Článok 17

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v súlade so Zákonníkom práce / § 141 /

Článok 18

Pracovný pomer – vznik, zmena, skončenie a skúšobná doba

Oblasť pracovného pomeru rieši Pracovný poriadok v čl. IV.

Ďalej sú dojednané nasledovné podmienky pri skončení pracovného pomeru:

1. Skončenie pracovného pomeru dohodou:

a/ Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na ukončení pracovného pomeru, končí sa tento v dohodnutý deň,

b/ Dohoda sa uzatvára písomne a v dohode musia byť uvedené dôvody ukončenia pracovného pomeru vtedy, ak to zamestnanec vyžaduje.

2. Výpoveď:

a/ Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec, táto musí byť písomne doručená,

b/ Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi možno odvolať iba s jeho súhlasom a písomne.

3. Výpoveď daná zamestnávateľom:

a/ Pracovný pomer môže byť skončený výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany MsKS iba po predchádzajúcom prerokovaní so ZV odborovej organizácie, inak je toto skončenie neplatné. ZV je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom, okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

b/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade organizačných zmien bude prihliadať na preddôchodkový vek zamestnanca.

c/ Pri výpovedi danej zamestnávateľom pri organizačných zmenách z dôvodu uvedených v § 63 ods.1 písm. a/ alebo písm. b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu sa zamestnancovi okrem ustanovenej výpovednej doby priznáva aj právo na vyplatenie odstupného vo výške, ktorá je odstupňovaná podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa v zmysle § 76 ods. 1 písm. a/ - d/:

Trvanie prac. pomeru u zamestná- vateľa ku dňu doručenia výpovede	Výpovedná doba	Odstupné
Menej ako 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
Najmenej 1 a menej ako 2 roky	2 mesiace	nie je
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	2 mesiace	1 funkčný plat
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	3 mesiace	2 funkčné platy
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	3 mesiace	3 funkčné platy
20 a viac rokov	3 mesiace	4 funkčné platy

Zamestnancovi, ktorému skončí pracovný pomer dohodou pri organizačných zmenách z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo písm. b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu sa zamestnancovi priznáva právo na vyplatenie odstupného vo výške odstupňovanej podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa v zmysle § 76 ods. 2 písm. a/ - e/, avšak nárok na výpovednú dobu pri skončení pracovného pomeru dohodou nie je:

Trvanie prac. pomeru u zamestná - vateľa ku dňu doručenie výpovede	Výpovedná doba	Odstupné
Menej ako 1 rok	nie je	1 funkčný plat
Najmenej 1 a menej ako 2 roky	nie je	1 funkčný plat
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	nie je	2 funkčné platy
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	nie je	3 funkčné platy
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	nie je	4 funkčné platy
20 a viac rokov	nie je	5 funkčných platov

d/ Pri výpovedi danej zamestnávateľom z iných dôvodov / ide o dôvody výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d/ alebo e/, má zamestnanec nárok na uplatnenie výpovednej doby, a to:
zamestnanec, ktorého trvanie pracovného pomeru u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede je menej ako 1 rok je výpovedná doba 1 mesiac u všetkých ostatných zamestnancov, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok je výpovedná doba 2 mesiace. Odstupné v tomto prípade zamestnancovi nepatrí.

Článok 19

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

Článok 20

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 3 dni pred jej uskutočnením.

ČASŤ IV

MZDOVÉ PODMIENKY

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe Zákona č. 553 / 2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme, v znení neskorších predpisov a v súlade so schváleným rozpočtom.

V súlade s ustanovením „Vyššej kolektívnej zmluvy na rok 2018“ Čl. II. bod 3 sa základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov zvyšujú od 01.01.2018 o 4,8 %.

Článok 22

Zatriedňovanie do platových tried a prehodnotenie odbornej praxe preverí minimálne trojčlenná komisia menovaná riaditeľkou MsKS v zmysle „Nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z. – katalógy pracovných činností“.

Článok 23

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7 určí zamestnávateľ tarifný plat v najvyššom platovom stupni platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Článok 24

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok: podľa kvality a množstva vykonávanej práce. Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška osobného príplatku sa prehodnotí a upraví.

Článok 25

Odmeny :

a/ V zmysle § 20 Zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu vo výške jedného funkčného platu za predpokladu, že zamestnanec odpracoval v organizácii aspoň jeden rok.

b/ Za plnenie pracovných povinností nad rámec povinností vyplývajúcich z pracovnej náplne, alebo splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, môže zamestnávateľ poskytnúť odmeny.

Článok 26

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne predložiť závodnému výboru informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov formou monitorovacej správy a údajov o hospodárení.

ČASŤ V

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 27

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov vrátane zamestnancov prijatých na dohodu o pracovnej činnosti stravovanie formou stravných lístkov. Príspevok sa poskytne každému zamestnancovi za každú odpracovanú zmenu, pričom za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Pri pracovnej zmene v trvaní viac ako 11 hodín patrí zamestnancovi ďalší stravný lístok.

Za odpracovanú zmenu sa nepovažujú dni pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny a dni, kedy si zamestnanec uplatní nárok na stravné pri služobnej ceste. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravné lístky aj v čase čerpania počas riadnej dovolenky.

Článok 28

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne aj príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 29

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanci nad 45 rokov sa raz za rok môžu podrobiť lekárskej prehliadke. Zamestnávateľ uhradí náklady za lekársku prehliadku. Zamestnanci sú povinní doložiť písomne potvrdenie o lekárskej prehliadke do 30.6. v príslušnom roku.

Článok 30

V prípade mimoriadne nepriaznivých mikroklimatických podmienok na jednotlivých pracoviskách MsKS môže zamestnávateľ:

1. skrátiť dennú pracovnú dobu o 1 hodinu, ak trvalejšie teploty v miestnosti presahujú 30° C,
2. skrátiť dennú pracovnú dobu o 2 hodiny, ak trvalejšie teploty v miestnosti presahujú 35° C,

Neprítomnosť zamestnanca v práci z tohto dôvodu sa ospravedlňuje ako prekážka v práci na strane zamestnávateľa.

Za uvedenú neprítomnosť na pracovisku bude zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Článok 31

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť v zmysle „Zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení“ pri zmluvách uzatvorených počas roka 2018 prostriedky vo výške 2% z objemu zúčtovanej mzdy zamestnanca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie na základe uzatvorenej podnikovej kolektívnej zmluvy na rok 2018 a zostáva výška platenia dohodnutých príspevkov zachovaná.
3. Tento príspevok je podmienený tým, že zamestnanec prispeje na svoje dôchodkové sporenie zo svojej mzdy minimálne takou čiastkou, akú mu poskytuje zamestnávateľ.
4. U zmlúv pre doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré boli uzatvorené v termíne do 31. marca 2002 s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná.

Článok 32 **Sociálny fond**

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený :
 - a/ povinným prídelom vo výške 1% a
 - b/ ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri používaní prostriedkov sociálneho fondu sa budú riadiť Zásadami sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

ČASŤ VI

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 33

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú s účinnosťou od 1.1.2018 do 31.12.2018 na základe prebiehajúcich kolektívnych vyjednávání a bola schválená na členskej schôdze ZO a podpisom zmluvných strán, t. j. 8.12.2017 a trvá do schválenia a podpísania novej kolektívnej zmluvy na rok 2019.

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

Článok 34

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

Článok 35

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

Článok 36

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 37

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 38

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí aj pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

V Topolčanoch, dňa: 21.12.2017

.....
za zamestnávateľa

.....
za ZV ZO SLOVES

Zásady sociálneho fondu Mestského kultúrneho strediska Topoľčany

Článok I. Všeobecné ustanovenia

Tvorba a použitie sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a zákonom č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu sú neoddeliteľnou prílohou Kolektívnej zmluvy.

Článok II. Tvorba fondu

1. zostatok fondu z 31. 12. 2017,
2. povinný prídely zamestnávateľa vo výške 1,0 % zo súhrnu hrubých miezd zamestnancov zúčtovaných na výplatu za bežný rok,
3. dohodnutý prídely zamestnávateľa vo výške 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
4. iné zdroje príjmu do fondu /dary, dotácie, úroky a pod./.

Článok III. Hospodárenie s fondom

1. prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte Mestského kultúrneho strediska Topoľčany.
2. rozpočet fondu za kalendárny rok vypracováva zamestnávateľ spoločne s predsedom ZO OZ,
3. rozpočet fondu sa môže v priebehu roka upraviť po vzájomnej dohode partnerských strán,
4. prídely do fondu a zúčtovanie sa uskutočňujú v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
5. čerpanie rozpočtu fondu za kalendárny rok vypracuje zamestnávateľ a predloží ho k vyhodnoteniu predsedovi ZO OZ,
6. v rámci rozpočtu sa môže vytvoriť rozpočtová rezerva na realizáciu nepredvídaných plátieb,
7. nevyčerpané prostriedky fondu ku koncu kalendárneho roka sa prenášajú do nasledujúceho kalendárneho roka.

Článok IV. Použitie fondu

Prostriedky sociálneho fondu sa použijú na stravovanie, príspevok na sociálnu pomoc, regeneráciu zamestnancov. Prostriedky fondu budú čerpané nasledovne:

1. stravovanie

Zamestnávateľ prispeje každému zamestnancovi na jedno hlavné jedlo sumou 0,35 € od 1.1.2018 do 31.12.2018,

2. príspevok na sociálnu výpomoc vo výške 83,- € na zamestnanca a rok

Poskytuje sa na žiadosť zamestnanca, ktorý sa ocitne v sociálnej núdzi /dlhodobo práceneschopný – viac ako jeden mesiac, vyživuje ťažko choré dieťa/ a tento stav aj preukáže.

Rozpočet sociálneho fondu:

Zostatok k 31. 11. 2017	1660,70.-€
Tvorba sociálneho fondu v roku 2018	1850.-€
Čerpanie sociálneho fondu v roku 2018:	
stravovanie	1450.-€
regenerácia, sociálna výpomoc	2060,70.-€