

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

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

názov organizácie: Mestské kultúrne stredisko
zastúpená Renáta Šeniglová, riaditeľka
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

základná organizácia SLOVES pri MsÚ Sliač
zastúpená predsedníčkou závodného výboru Mgr. Katarína Gombalová

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u



..



Kolektívna zmluva schválená členskou schôdzou dňa 9. 3. 2023

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne 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 vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne, na účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, podujatiach odborárskej výchovy, účasť na kultúrnych a športovo-branných spoločenských akciách organizovaných odborovým zväzom pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na administratívne práce. Na výkon odborárskej funkcie a vzdelávaní bude poskytnuté voľno maximálne 2 dni v mesiaci.

Článok 8

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 závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak 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 10

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

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

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 13

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne. Do pracovnej doby sa nepočíta prestávka na odpočinok a jedenie.

Článok 14

Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Článok 15

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá spravidla od 11.30 do 12.00 hod.

Článok 16

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 2 Zákonníka práce.

Článok 17

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a v 76 ods.1 ZP podľa Zákonníka práce patrí odstupné v najbližšom možnom termíne pre výplatu mzdy.

Článok 18

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške 3-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške 3 – násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 19

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 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 20

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 21

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti v súlade so zákonom č.553/2003 Z.z..

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu až do sumy jeho funkčného platu.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 24

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v zmysle platného zákona.

Článok 25

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

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 24 a 25 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky, v čase návštevy lekára a sprevádzania rodinného príslušníka na vyšetrenie podľa § 141 odst.2 písm. a), bod 1 a bod 3. a písm. c a písm. d) Zákonníka práce. Počas práce neschopnosti a ošetrovaní člena rodiny v rozsahu najviac 10 pracovných dní v jednom roku.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky podľa zásad pre požívanie sociálneho fondu vo výške 40,- €.

Článok 28

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí: rekreačné poukazy, organizovanie zájazdov, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie vo výške max. 40,- € ročne pre jedného zamestnanca. Táto suma môže byť upravená v závislosti od výšky finančných prostriedkov v sociálnom fonde. Výber účastníkov a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary:

- pri pracovnom a životnom jubileu
- pri prvom odchode na starobný dôchodok
- viacnásobným darcom krvi

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 31

Zamestnávateľ zamestnancom poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

Článok 32

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídedom vo výške 0,1 % zo základu

Článok 33

Zmluvné strany sa budú pri používaní sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru ročne prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 35

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 36

Základná organizácia OZ Sloves pri Mestskom kultúrnom stredisku Sliac poskytne dar pri týchto príležitostiach :

- členkám organizácii OZ k sviatku žien darček a občerstvenie do výšky 10,- €
- deťom do 15 rokov finančný dar 10,- €
- pracujúcim členom organizácie príspevok na vianočnú kolekciu do výšky 10,- €
- pri životných jubileách sa môžu poskytnúť peňažné odmeny
 - 50 rokov veku do 50,- €
 - 60 rokov veku do 50,- €
- pri prvom odchode na starobný dôchodok do 50,- €
(tieto odmeny sa môžu poskytnúť len v roku, v ktorom pripadlo životné jubileum alebo prvý odchod na dôchodok)
- pri narodení dieťaťa pracovníkovi s uplatnením prídavkov na deti do 30,- €
- pri návšteve chorého člena OZ, ktorého pracovná neschopnosť trvá dlhšie ako 14 dní sa poskytne malá pozornosť v sume do 10,- €
- pri úmrtí člena rodiny (manžela/manželky, druha/družky alebo dieťaťa) do výšky 20,- €
- jedna rázová výpomoc do výšky 100,- € sa poskytne pri smrteľnom pracovnom úraze, havarijných udalostiach a živelných pohromách manželovi (manželke), resp. deťom do skončenia povinnej školskej dochádzky (maxim. do 26 rokov veku dieťaťa)

V prípade nezavinenej finančnej tiesni môže OZ požiadať Sloves o sociálnu výpomoc.

ZV OZ bude pre členov a ich rodinných príslušníkov zabezpečovať domácu a zahraničnú rekreáciu a zájazdy podľa možností rozpočtu ZO OZ. Pri výbere sa bude prihliadať na angažovanosť v OZ a dĺžku členstva.

Časť VI. Záverečné ustanovenia

Článok 37

Kolektívna zmluva sa uzatvára do dátumu uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.

Článok 38

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 obdržania návrhu.

Článok 39

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

Článok 40

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

Článok 41

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

Článok 42

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

Článok 43

Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Sliachi dňa 9. 3. 2023