

K o l e k t í v n a z m l u v a

V súlade s ustanovením § 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len "zákon o odmeňovaní), § 231 zákona č.311/2001Z.z. /ďalej len Zákonníka práce / a zákona č.2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mestské kultúrne stredisko Revúca, zastúpené riaditeľkou Ing. Karin Kilíková

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Mestskom úrade v Revúcej, zastúpená predsedom odborovej organizácie Ing. Gabrielou Borosovou a členkou výboru Ing. Marianou Poprockou

uzatvárajú tento

Dodatok č.1

ku

K o l e k t í v n e j z m l u v e na rok 2025

**pre Mestské kultúrne stredisko Revúca – príspevkovú organizáciu
Mesta Revúca**

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Týmto dodatkom ku kolektívnej zmluve sa upravujú:

- vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- ochrana práce
- sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 3

Tento dodatok kolektívnej zmluvy sa vzťahuje na riaditeľku a zamestnancov Mestského

kultúrneho strediska v Revúcej.

Článok 12

Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne bez započítania prestávky na odpočinok a jedenie.

Článok 15

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

Článok 16

Výmera dovolenky zamestnancov je riešená v Pracovnom poriadku čl. 22 V súlade s vyššou kolektívnou zmluvou základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Článok 17

Pracovné voľno s náhradou platu v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté len po prerokovaní jednotlivých žiadostí.

Článok 18

Pracovné voľno s náhradou platu bude zamestnancom poskytnuté v súlade s pracovným poriadkom **čl.13**. Nad rámec poskytne zamestnávateľ osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 10 rokov, jeden deň pracovného voľna v mesiaci s náhradou platu, ktorý nemôže čerpať v ďalšom mesiaci.

Článok 19

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

a) jeho dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov.

b) jeho troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

c) jeho štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

d) jeho piatich funkčných plat, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu

mzdy ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 20

1. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou 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 odstupné v sume:

- a) jeho dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky
- b) jeho troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- c) jeho štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- d) jeho piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať a menej ako dvadsať rokov.
- e) jeho šiestich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

2. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu platu ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 21

a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% , odchodné vo výške štyroch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení /ku dňu nároku musí mať zamestnanec nepretržite odpracovaných u zamestnávateľa 5 rokov /

b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok odchodné vo výške štyroch funkčných platov na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení / ku dňu nároku musí mať zamestnanec nepretržite odpracovaných u zamestnávateľa 5 rokov /

Časť IV

Platové podmienky

Článok 22

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

Článok 23

a) Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej, než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy vo výške funkčného platu:

- pri dosiahnutí 50 rokov veku / ku dňu nároku musí mať zamestnanec nepretržite odpracované u zamestnávateľa 2 roky/
- pri dosiahnutí 60 rokov veku / ku dňu nároku musí mať zamestnanec nepretržite odpracovaných u zamestnávateľa 5 rokov /

Článok 25

Výplata plátov sa realizuje formou prevodných príkazov na osobné účty zamestnancov v bankových inštitúciách raz mesačne do 10. dňa v nasledujúcom mesiaci.

Časť V Ochrana práce

Článok 26

Povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravujú Zákony NR SR č.124/2006, 309/2007, 355/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.(§ 146 Zákonníka práce). Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam (§ 147 Zákonníka práce).

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 27

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

Článok 28

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1,00 % zo základu ustanoveného v § 3 ods.1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.
- ďalším prídélom vo výške 0,50 % zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 písm. b) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

Rozdelenie fondu bude v súlade so zákonom o sociálnom fonde a Zásadami tvorby sociálneho

fondu.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške za prvé 3 dni 35% a ďalších 7 dní 65% z vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí 1-krát v roku športovo-kultúrny deň na regeneráciu pracovnej sily. Na úhradu nákladov na tento deň prispeje zamestnávateľ 100 % z rozpočtu MsKS.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške: 3 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Časť VII

Záverečné ustanovenia

Článok 32

Dodatok ku Kolektívnej zmluve sa uzatvára na obdobie do 31.12.2025. Jeho platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jeho platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Tento dodatok ku kolektívnej zmluve stráca platnosť dňom podpísania nového dodatku kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 33

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

Článok 34

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

Článok 35

Tento dodatok kolektívnej zmluvy je platný po podpísaní oprávnenými zástupcami oboch

zmluvných strán a je účinný pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov od 01.01.2025.

Článok 36

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na sekretariáte zamestnávateľa.

Článok 37

Dodatok ku kolektívnej zmluve je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Tento Dodatok ku kolektívnej zmluve bol podpísaná dňa: 30.12.2024

Za ZO SLOVES pri MsÚ Revúca

Za zamestnávateľa
riaditeľka MsKS Revúca