

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 Topoľčanoch 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 aj o Pracovný poriadok, schválený riaditeľkou MsKS dňa 1.3.2016 ku ktorému vydala súhlas Odborová organizácia 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 schôdzach, 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 v Topoľčanoch 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 Mestského kultúrneho strediska je v záujme zabezpečenia prevádzky organizácie zavedený pružný pracovný čas a nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, ktorý je riešený v Čl. VIII. Pracovného poriadku, ktorý je platný od 01.03.2016. Pružný pracovný čas sa uplatní formou pružného pracovného mesiaca.

Článok 13

Prestávku v práci na odpočinok a stravovanie rieši Pracovný poriadok v článku VII, ktorý vydala riaditeľka organizácie a ktorý je platný od 01.03.2016
Predchádzajúci súhlas k jeho platnosti dala ZO OZ SLOVES pri MsKS v Topoľčanoch dňa 25.02.2016.

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 alikvótna 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 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 pred dôchodkový 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 zamestnávateľa 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 dlhodobú 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 zamestnávateľa ku dňu doručenia 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 , ale nárok na odstupné nie je.

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 pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 3 dni pred jej uskutočnením.

Článok 21

Zamestnávateľ bude predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadnými skončeniami pracovného pomeru minimálne 1x štvrtročne.

ČASŤ IV

MZDOVÉ PODMIENKY

Článok 22

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 2016“ Čl.II. bod 3 „ Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov sa zvyšujú od 01.01.2016 o 4%.“

Článok 23

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.

Článok 24

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

Článok 25

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

Článok 26

Odmeny :

a/ V zmysle Zákona č. 553/2003 zbierky zákonov neskorších predpisov jeho § 20, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu vo výške jedného funkčného platu.

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

Článok 27

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

V súlade s ustanovením Vyššej kolektívnej zmluvy na rok 2016 čl. II bod 3 budú v máji 2016 zmluvné strany vyjednávať pre rok 2016 zvýšenie stupníc platových taríf ustanovených v prílohe č. 3,4,5 a 7 k zákonu č. 553/2003 zberky zákonov neskorších predpisov.

ČASŤ V

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov.

Článok 29

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 30

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 31

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 ospravedľňuje ako prekážka v práci na strane zamestnávateľa.

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

Článok 32

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

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 33

Sociálny fond

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :

a/ povinným prídelením vo výške 1% a

b/ ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

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

Článok 34

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

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

ČASŤ VI

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 35

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2016. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy, táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Článok 36

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 37

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

Článok 38

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

Článok 39

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 40

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 Topoľčanoch, dňa: 01. 03.2016

.....
za zamestnávateľa

.....
za ZV ZO SLOVES