

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

Názov organizácie:

MESTSKÉ KULTÚRNE CENTRUM ŽIAR NAD HRONOM
zastúpené riaditeľkou
PhDr. Michaelou Hric Pribilincovou, PhD.
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia:

SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVAZ VEREJNEJ SPRÁVY KULTÚRY
zastúpený predsedníčkou závodného výboru
Boženou Kaššovou
(ďalej len „základná organizácia“)

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 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 hlavného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú časť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Počet dní určených na zasadnutiach nesmie presahovať 10 dní.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zářky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho 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 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 základnej organizácii.

Časť III. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom ZO.

Článok 12

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

Článok 13

Zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom ZO pripravované štrukturálne zmeny a iné organizačné opatrenia, ktoré sa budú týkať väčšieho počtu zamestnancov. V prípade, že zamestnávateľ na podnet zriaďovateľa pristúpi k organizačným zmenám bude o nich informovať odborovú organizáciu.

Článok 14

Pri rozhodovaní, s ktorým zamestnancom bude v dôsledku organizačných zmien rozviazaný pracovný pomer, bude zamestnávateľ prihliadať na: pracovný výkon zamestnanca, na zamestnanca, ktorý sa stará o deti do 15 rokov, zamestnanca nad 55 rokov veku, ak nepoberá starobný dôchodok.

Článok 15

Pracovný čas je **37,5 hodiny týždenne**.

Článok 16

V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečovania potrieb zamestnancov je na pracoviskách Mestského kultúrneho centra uplatňovaný pružný pracovný čas ako pružný pracovný týždeň. V rámci pružného pracovného času si zamestnanec volí sám začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých dňoch. Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku.

Základný pracovný čas je: 9.00 hod. - 13.00 hod.

Pevný pracovný čas sa vzťahuje na :

- vrátnikov (informátorov) – služby podľa harmonogramu,
- upratovačky – pevný pracovný čas,
- pracovníčky knižnice – služby podľa harmonogramu

Zamestnanec môže písomne požiadať o úpravu určeného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 17

Práca nadčas musí byť dohodnutá vopred, o jej dĺžke a náplni rozhoduje vedúci zamestnanec.

Článok 18

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý dokonca kalendárneho roka dovŕši vek najmenej 33 rokov, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Článok 19

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a to v tomto rozsahu:

- 1 deň rodičovi školopovinného dieťaťa navštevujúceho prvý stupeň ZŠ pri nástupe a ukončení školského roka
- posledný pracovný deň pred veľkonočnými sviatkami a posledný pracovný deň pred vianočnými sviatkami

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté nad rámec Zákonníka práce v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- 1 deň pri úmrtí rodiča, súrodenca, manžela/manželky, dieťaťa a rodiča a súrodenca jeho manžela/manželky
- 1 deň na vlastnú svadbu a svadbu svojho dieťaťa

Článok 20

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu:

- deň na vykonanie skúšky - 1
- dni na vykonanie záverečných skúšok - 3

Článok 21

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté po dohode so zamestnávateľom v týchto prípadoch:

- pri starostlivosti a maloleté dieťa
- pri starostlivosti o chorého rodiča
- vážne osobné alebo rodinné prekážky

Článok 22

Výpovedná doba je **tri mesiace**.

Článok 23

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce poskytne odstupné nad rozsah stanovený § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho jedného funkčného platu.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodol inak.

Článok 24

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 25

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnancovi 5 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV. Platové podmienky

Článok 26

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

Článok 27

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi dovolenkový príspevok, ak mu to dovoľia finančné možnosti. Zamestnávateľ sa zaväzuje dovolenkový príspevok vyplácať v rovnakej výške všetkým zamestnancom.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu.

Článok 29

Vyplácanie miezd sa uskutoční vždy do 10- dňa nasledujúceho mesiaca. Mzdu zamestnávateľ poukáže na osobný účet zamestnanca, ak zamestnanec nepožiadal inak.

Článok 30

Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať závodný výbor ZO o všetkých pripravovaných zmenách týkajúcich sa znižovania mzdových predpisov v rámci organizácie.

Časť V. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 31

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § ods.1 zákona č. 152/1994 Z.z o sociálnom fonde
- ďalším prídélom vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplate za kalendárny rok.

Zostatky fondu z predchádzajúceho kalendárneho roka presunie zamestnávateľ do sociálneho fondu na nasledujúci rok.

Článok 32

Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere. Slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne fondu:

- príspevok na stravovanie

Článok 34

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie podľa výberu zamestnanca buď stravovacími lístkami (aj v elektronickej podobe) alebo finančným príspevkom na stravovanie podľa aktuálnej platnej legislatívy.

Hodnota stravného lístka je podľa aktuálnej platnej legislatívy.

V prípade výberu stravného lístka, je príspevok zo sociálneho fondu 11% z hodnoty stravného lístka, zamestnávateľ prispieva 55% z hodnoty stravného lístka a zamestnanec si dopláca 34% z hodnoty stravného lístka.

V prípade výberu finančného príspevku na stravovanie je príspevok zo sociálneho fondu 11 % a príspevok zamestnávateľa 55 % zo stanovenej sumy stravného.

Článok 35

Počet stravných lístkov alebo finančných príspevkov a stravovanie, na ktoré sa poskytuje príspevok, prislúcha zamestnancovi za skutočne odpracované dni. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zamestnancovi aj počas čerpania náhradného voľna. Nárok na stravné vzniká aj počas čerpania dovolenky a počas voľných dní ustanovených kolektívnou zmluvou.

Tento nárok nevzniká počas čerpania PN, OČR a návštevy u lekára v trvaní nad 4 hod.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne prostriedky zo sociálneho fondu zamestnancom na

- odmeny pri životných jubileách 50 a 60 rokov v sume 40.00 €
- odmeny pri pracovných jubileách odpracovaných v MsKC

15 rokov	20.00 €
20 rokov	30.00 €
25 rokov	40.00 €
30 rokov	50.00 €
35 rokov	60.00 €
40 rokov	70.00 €

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou vo výške 3% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 38

Sociálny fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne ZO prehľad o čerpaní sociálneho fondu na požiadanie ku koncu roku.

Časť VI. Záverečné ustanovenia

Článok 40

Kolektívna zmluva sa uzatvára s účinnosťou od 1.10.2022.

Jej platnosť sa vždy 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 KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 41

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej

zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 42

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

Článok 43

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude pravidelne kontrolované na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a základnej organizácie.

Článok 44

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

Článok 45

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 ZO v rámci jej pôsobnosti.

Článok 46

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Žiari nad Hronom , 30.9.2022

Riaditeľka Mestského kultúrneho centra v Žiari nad Hronom
PhDr Michaela Hric Pribilincová PhD.

Predsedyňa ZO SLOVES pri MsKC v Žiari nad Hronom
Božena Kaššová

