

MESTSKÉ KULTÚRNE STREDISKO V LEVICIACH

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2023

Levice, 30. december 2022

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných, platových podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2023

zmluvné strany

Mestské kultúrne stredisko v Leviciach ,
zastúpené Mgr. Máriou Mészárošovou, riaditeľkou

na jednej strane

a

základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri MsKS
zastúpená predsedníčkou p. Ing. Zuzanou Budinskou

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

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 kolektívnu 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 vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

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 / slovom päť / 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 prerokovanie závodnému výboru, najmä :

- a/ stav, štruktúru, a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b/ zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c/ rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d/ organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- c/ opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

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.

Článok 12

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Článok 13

V organizácii je možnosť využívať pružný pracovný čas individuálne podľa povahy vykonávanej práce podľa ZP § 88 odst. 5 - pružný pracovný deň. Základný pracovný čas je stanovený nasledovne : 8.00-14.00 h.

V prevádzkach ako je LIA a Synagóga sa zamestnanci riadia stanovenými otváracími hodinami.

Ak má zamestnanec nárok na platené voľno v dĺžke 1 pracovného dňa a zároveň využíva pružný pracovný čas , vypláca sa mu náhrada mzdy za celý čas t.j. 7,5 hod. / pri kratších pracovných úväzkoch alikvotná časť / .

V prípade vysokých klimatických teplôt / nad 30° C/ sa bude pracovný čas podľa situácie upravovať skrátením času alebo inou formou , podľa úloh organizácie.

Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.

Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 11.00 do 11.30 . V prevádzkach LIA a Synagóga je stanovená individuálne - podľa prevádzkových potrieb.

Článok 15

Práca nadčas bude nariadovaná len v rozsahu povolenej ZP § 97 odst. 7 v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby alebo ak ide o verejný záujem.

Prácu nadčas nariaduje riaditeľ MsKS a to písomne po predložení požiadavky vedúceho oddelenia.

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas za ktorú pracovník dostal na základe vzájomnej dohody náhradné voľno alebo ktorú vykonával z dôvodov nalievavých opravárskych prác, mimoriadnych udalostí a nalievavých prác, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravia alebo veľké hospodárske škody.

Za prácu nadčas bude i naďalej po vzájomnej písomnej dohode udeľované náhradné voľno / 1 : 1/, alebo sa bude postupovať v zmysle zákona 553/2003 Z.z. a jeho ďalších doplnkov § 19. V prípade menej náročných podujatí sa vzniknutý nadčas bude riešiť formou zmeny pracovného času v deň konania akcie alebo následne na druhý deň.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.

Článok 16

Základná výmera dovolenky pre zamestnancov podľa zákona č. 552/2003 Z.z. je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Výpovedná doba sa riadi ustanoveniami ZP § 62 .

Článok 17

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP alebo z dôvodov, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu a to najmenej v sume :

a/ jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky ,

b/ dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c/ trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d/ štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e/ päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1 písm. a/ alebo b/ ZP alebo z dôvodov, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu a to najmenej v sume :

a/ jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov ,

b/ dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c/ trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d/ štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov .

Okrem zákonom stanoveného odstupného zamestnávateľ poskytne odstupné nad ustanovený rozsah vo výške dvoch funkčných plátov .

Článok 18

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

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca .

Ak sa pracovný pomer skončí okamžite z dôvodu, že zamestnanec

a/ bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin ,

b/ porušil závažne pracovnú disciplínu

zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné.

Článok 19

Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa dohodli na predĺžení alebo opätovnom dohodnutí pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky a to na pracovné miesto vrátnik – informátor CK Junior, informátor synagógy, upratovačka, / ZP § 48 odst.4 , písm. d./

Článok 20

ZV uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z KZ. Termín a rozsah kontroly oznámi ZV zamestnávateľovi týždeň pred jej uskutočnením.

Časť IV

Plátové podmienky

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a jeho ďalších doplnkov . Plátové tarify štátnych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 sa zvýšia o ďalších 10 %.

Článok 22

V zmysle § 20, odst. 1, písmo. c/ zákona č. 553/2003 Z.z. a jeho zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 55 rokov v sume jeho funkčného platu. V roku 2023 50 rokov veku dosiahne p. Ivan Búri v mesiaci apríl . V roku 2023 55 rokov veku dosiahne p. Soňa Černová v mesiaci február a p. Zuzana Škvarková v mesiaci júl.

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

Pri nižšie uvedených pracovných činnostiach sa tarifný plat určí v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky počítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti :

upratovačky

vrátnici – informátori , informátor pre synagógu

kuriči – obsluha výmenníkovej stanice

údržbári

prevádzkový pracovník

uvádzačka

vedúci oddelenia

Článok 25

Zamestnávateľ sa zaväzuje raz ročne prerokovať so ZV čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ.

Časť V
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 26

Zamestnávateľ zabezpečí v priebehu pracovnej zmeny pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravovacej karty Up Slovensko. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

Zamestnávateľ sa spolu so zamestnancami dohodli na úhrade stravného mesačne formou zrážky zo mzdy. Hodnota stravnej dennej jednotky je od 1.1.2023 **5,10 €** , kde organizácia prispieva z nákladov sumou 3,64 € na jednotku.

Článok 27

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 ZP, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu v hodnote 0,26 € na jednotku.

Členom odborovej organizácie bude z prostriedkov odborov hradený príspevok vo výške 0,15 € na jednotku. Zamestnanec - člen odborovej organizácie zaplatí za jednotku 1,05 €.

Zamestnanec - nečlen odborovej organizácie uhradí za jednotku 1,20 € .

Článok 28

Po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 25 tejto KZ zamestnancom aj v čase ich ospravednenej neprítomnosti v práci, a to počas čerpania dovolenky , čerpania náhradného voľna a na dni , kedy zamestnanec čerpá platené voľno v zmysle § 138 a 141 odst.2 ZP alebo mimoriadne voľno udelené zamestnávateľom / DOP, pod./.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého dňa náhradu príjmu vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 462/2003 Z.z. o sociálnom poistení .

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne nenávratnú sociálnu výpomoc, podľa zásad pre používanie sociálneho fondu . Ide napr. o živelnú pohromu, vykradnutie bytu, dlhodobú práceneschopnosť zamestnanca , úmrtie v rodine / manžel, nezaopatrené dieťa/ .

V roku 2023 bude zamestnancom umožnené čerpanie návratnej pôžičky iba v prípade dostatku finančných prostriedkov . Poskytnutie sa bude prehodnocovať individuálne.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom z príležitosti Vianočných sviatkov zakúpenie nákupnej poukážky.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne zúčastneným zamestnancom v pracovnom pomere príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá ju uzatvorenú s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou DS, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere vo vyúčtovaní mzdy za mesiac jún príspevok na dovolenku v prípade dostatku finančných prostriedkov na účte vo výške 30,- € v rámci oblasti starostlivosti o zamestnancov na regeneráciu pracovnej sily . V III. štvrtroku zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere 20,-€ na rehabilitáciu, v prípade dostatku finančných prostriedkov na účte . V mesiaci december poskytne zamestnávateľ zo sociálneho fondu finančné darčkové poukážky všetkým zamestnancom organizácie. Podmienkou pre priznanie je odpracovanie najmenej jedného roka v organizácii .

Článok 34

Sociálny fond sa bude tvoriť :

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde
- ďalším prídélom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok .

Článok 35

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

Článok 36

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

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne ZV prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1 x polročne.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2023 všetkým zamestnancom na základe ich žiadostí podľa § 141 ods. 3 písm. c/ Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna: za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Z príležitosti Dňa osvetových pracovníkov v mesiaci október poskytne jeden deň plateného voľna s náhradou vo výške funkčného platu pre všetkých zamestnancov. Okrem jedného dňa plateného voľna bude všetkým zamestnancom vyplatená mimoriadna odmena zo mzdových prostriedkov vo výške maximálne 100,00 € / podľa počtu odpracovaných mesiacov v danom roku a v rámci finančných možností organizácie. /.

Článok 39

Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom :

- bezplatné umývanie vlastného motorového vozidla 1 x mesačne,
- bezplatné krátkodobé zapožičiavanie HIM – inventára ,
- bezplatné návštevy vlastných kultúrnych podujatí aj s priamym rodinným príslušníkom /mimo podujatí vysoko atraktívneho charakteru, o ktoré je mimoriadny záujem zo strany verejnosti a návštev filmový podujatí /
- krátkodobé zapožičanie služobného motorového vozidla alebo príviesného vozíka v prípade mimoriadnych rodinných udalostí v živote pracovníka / úmrtie, svadba, zdravotné problémy, prevoz zariadenia bytu, a pod./ bezplatne, hradí sa len skutočná spotreba PHM za prejazdené kilometre,
- využívanie rekreačného zariadenia v Santovke v zmysle prijatých poplatkov v letnej sezóne nasledovne:

zamestnanec + priami rodinní príslušníci	zdarma
/manžel , nezaopatrené deti /	
ostatné dospelé osoby	5,00 €/deň

deti do 12 rokov 2,00 €/deň
detí nad 12 rokov 3,00 €/deň
Mimo letnej sezóny + poplatok za skutočne spotrebovanú elektrickú energiu.

- 1 x ročne posedenie všetkých zamestnancov z príležitosti novoročného pracovného stretnutiu s malým občerstvením.

VI Záverečné ustanovenia

Článok 40

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2023. 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 KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán .

Článok 41

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá strana povinná písomne 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 KZ bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a ZV.

Článok 44

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

Článok 45

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby jeden exemplár /kópia/ zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Článok 46

KZ je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

.....
.....
Ing. Zuzana Budinská
predsedníčka ZO SLOVES
pri MsKS Levice

.....
.....
Mgr. Mária Mészárosová
riaditeľka
Mestské kultúrne stredisko
Levice