

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade so Zákonníkom práce a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom
vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mediálna a kultúrna spoločnosť Topoľčany, s.r.o. (ďalej len „MKS“) zastúpené
PhDr. Gabrielou Švajlenovou

n a j e d n e j s t r a n e

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a
kultúry zastúpená predsedníčkou ZV Mgr. Nikolou Chudziakovou

n a d r u h e j s t r a n e

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre rok 2025

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1.

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 základnej organizácie – ďalej len 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 o „Pracovný poriadok“ účinný od 01. 01. 2021.

Článok 2.

1. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú: postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
 - pracovnoprávne vzťahy,
 - platové podmienky
 - sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3.

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4.

1. 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.

1. 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.

1. Zamestnávateľ poskytne pre činnosť ZO, pre jej schôdzkovú činnosť bezplatne vyhovujúce vlastné priestory, pričom znáša náklady na uvedenú činnosť v plnej výške.
2. 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 dní v kalendárnom roku.
3. Zamestnávateľ a Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry ZÁVODNÝ VÝBOR Mediálna a kultúrna spoločnosť Topoľčany, s.r.o. (ďalej aj „ZO MKS“) sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne členovi závodného výboru na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 30 minút mesačne.
4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na výkon odborárskej činnosti služobné auto.

Článok 7.

1. Člen základnej organizácie platí základný členský príspevok vo výške 1% z čistého mesačného príjmu.
2. 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 ZO MKS do desiatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 8

1. 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

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

Článok 10

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

Článok 11

1. 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

1. Pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne. Na pracoviskách Mediálnej a kultúrnej spoločnosti Topoľčany, s.r.o. je v záujme zabezpečenia prevádzky organizácie zavedený pružný pracovný čas, ktorý je riešený v čl. VIII. Pracovného poriadku, ktorý je platný od 01.01.2022, v znení neskorších dodatkov.
2. Pružný pracovný čas sa uplatní formou pružného pracovného mesiaca.

Článok 13

1. Prestávku v práci na odpočinok a stravovanie rieši Pracovný poriadok čl.VIII. Predchádzajúci súhlas k jeho platnosti dala ZOMKS dňa 30.12.2021.

Článok 14

1. Práca nadčas bude nariaďovaná 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.
2. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala: v tomto prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za nadčasovú prácu nepatrí.
3. V čase čerpania náhradného voľna za prácu nadčas patrí zamestnancovi alikvotná časť funkčného platu.
4. Nočná práca podľa § 98ZP 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

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Dovolenku čerpajú zamestnanci v rámci kalendárneho roku v súlade s platným Pracovným poriadkom.
3. Nevyčerpaná časť dovolenky maximálne vo výške 10 dní sa prenáša do nasledujúceho roka a zamestnanci ju môžu čerpať do 30.6.

Článok 16

1. 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 nadriadenému.
2. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce / § 141-143 / a Pracovným poriadkom.
3. Okrem toho sa pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne darcovi krvi v dĺžke 1 deň po každom odbere krvi.
4. Pri príležitosti Medzinárodného dňa žien poskytne zamestnávateľ zamestnankyniam – ženám jeden deň pracovného voľna s možnosťou čerpania mesiaca marec - apríl, pričom čerpanie tohto voľna sa vyznačí v evidencii dochádzky a z hľadiska mzdového sa posudzuje ako deň odpracovaný.
5. Pri príležitosti Medzinárodného dňa mužov poskytne zamestnávateľ zamestnancom – mužom jeden deň pracovného voľna s možnosťou čerpania tohto voľna v priebehu mesiaca november – december, pričom sa v evidencii dochádzky vyznačí ako deň odpracovaný.

Článok 17

1. Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v súlade so Zákonníkom práce / § 141 /.

Článok 18

1. Oblasť pracovného pomeru, vznik, zmenu, skončenie a skúšobnú dobu rieši Pracovný poriadok v čl. IV, V. a VI.

Článok 19

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.
2. V prípade, ak zamestnanec, ktorý dosiahne dôchodkový vek požiada zamestnávateľa do troch (3) kalendárnych mesiacov po dovŕšení dôchodkového veku o uvoľnenie z pracovného pomeru, poskytne zamestnávateľ popri odchodnom zamestnancovi odmenu v sume dvojnásobku mesačného platu zamestnanca.

Článok 20

1. 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 3 dni pred jej uskutočnením.

Časť IV. Mzdové podmienky

Článok 21

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe Smernice o odmeňovaní.

Článok 22

1. Osobný príplatok tvorí nenárokovú zložku platu, ktorú možno zamestnancovi priznať maximálne do výšky 100% priznaného základného platu. Predstavuje ohodnotenie za kvalitné plnenie pracovných úloh.

Článok 23

1. Za plnenie pracovných povinností nad rámec povinností vyplývajúcich z pracovnej náplne, alebo splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, môže zamestnávateľ poskytnúť odmeny. Udelenie odmeny a jej výšku schvaľuje riaditeľ.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu vo výške jedného funkčného platu za predpokladu, že zamestnanec odpracoval v organizácii aspoň jeden rok.
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu vo výške jedného funkčného platu za predpokladu, že zamestnanec odpracoval v organizácii aspoň päť rokov.

Časť V. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 26

1. Zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodne na forme stravovania, a to príspevkom na stravovanie, alebo stravným lístkom (ďalej len „príspevok“).
2. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov príspevok na stravovanie z nominálnej hodnoty stravného lístka pre kalendárny rok 2025, čo predstavuje sumu 6,23€. V prípade zmeny legislatívy, upraví zamestnávateľ nominálnu hodnotu na stanovenú minimálnu sumu.
3. Príspevok sa poskytne každému zamestnancovi za každú odpracovanú zmenu, pričom za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Pri pracovnej zmene v trvaní viac ako 11 hodín patrí zamestnancovi ďalší príspevok.
4. Za odpracovanú zmenu sa nepovažujú dni pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny a dní, kedy si zamestnanec uplatní nárok na stravné pri služobnej ceste. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravné lístky aj v čase čerpania počas riadnej dovolenky.

Článok 27

1. 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 28

1. 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 15.12. v príslušnom roku.

Článok 29

1. V prípade mimoriadne nepriaznivých mikroklimatických podmienok na jednotlivých pracoviskách MKS môže zamestnávateľ:
 - a. skrátiť dennú pracovnú dobu o 1 hodinu, ak trvalejšie teploty v miestnosti presahujú 30° C,
 - b. skrátiť dennú pracovnú dobu o 2 hodiny, ak trvalejšie teploty v miestnosti presahujú 35° C,

Neprítomnosť zamestnanca v práci z tohto dôvodu sa ospravedlňuje ako prekážka v práci na strane zamestnávateľa.

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

Článok 30

Sociálny fond

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a. povinným prídelom vo výške 1%
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pripoužívaní prostriedkov sociálneho fondu sa budú riadiť Zásadami sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu ročne.

Článok 31

Príspevok na rekreáciu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude zamestnancovi prispievať na rekreáciu v sume 55% výdavkov na rekreáciu, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok. Nárok na príspevok na rekreáciu bude posudzovaný a vyplácaný v zmysle podmienok § 152a Zákonníka práce.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na rekreáciu v zmysle podmienok § 152a Zákonníka práce na rekreácie, ktoré boli uskutočnené od 1.1.2024.

Článok 32
Príspevok ZOMKS

1. Zmluvné strany sa dohodli, že ZO MKS poskytne zamestnancovi príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 100€ za predpokladu, že zamestnanec odpracoval v organizácii aspoň jeden rok.

Časť VI.
Záverečné ustanovenia

Článok 33

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami, t.j. 1.1. 2025.
2. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2025. a nadobúda účinnosť dňom nasledujúci po dni zverejnenia tejto zmluvy v centrálnom registri zmlúv.
3. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

Článok 34

1. 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 35

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

Článok 36

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

Článok 37

1. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na internom úložisku digitálnych dokumentov spoločnosti v sieťovom rozhraní.

V Topoľčanoch, dňa 28.02.2025

PhDr. Gabriela Švajlenová
za zamestnávateľa

Mgr. Nikola Chudziaková
za ZO MKS