

Mestské kultúrne stredisko mesta Piešťany

Základná organizácia SLOVES pri MsKS Piešťany

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2020

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2020

zmluvné strany

zamestnávateľ **Mestské kultúrne stredisko mesta Piešťany, A. Dubčeka 27, 921 34 Piešťany**, IČO: 182869, (ďalej len zamestnávateľ) zastúpené **Mgr. Martou Jurčovou**, riaditeľkou MsKS Piešťany na jednej strane

a

odborová organizácia SLOVES pri MsKS Piešťany, zastúpená predsedníčkou **ZO Annou Vičanovou** na strane druhej

v súlade s § 2 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

na rok 2020

Táto kolektívna zmluva je uzavretá v súlade s ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, s ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2020 pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2020.

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier 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 a ďalšie nároky zamestnancov
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorých pracovnoprávny vzťah je založený písomnou pracovnou zmluvou.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť, vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za predstaviteľa všetkých zamestnancov u zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ podľa Zákonníka práce § 138 a ustanovenia § 240 ods. 1 poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasti na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Zamestnávateľ poskytne základnej organizácii bezplatne možnosť používania kopírovacích strojov na rozmnožovanie písomných a propagačných materiálov a prístup na internetové stránky odborových orgánov a zväzov.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu vo výške 1% z čistého príjmu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Časť III.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Článok 8

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

Článok 9

Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru.

Článok 10

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom pracovný poriadok. Pracovný poriadok zamestnávateľa, jeho zmeny a doplnky sú bez predchádzajúceho písomného súhlasu závodného výboru neplatné.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov je 37, 5 hod. týždenne., rozvrhnutý v čase od 7.30 do 15.30 hod. Zmenu pracovného času, ktorá je viazaná na prevádzkové podmienky, je možné upraviť po dohode oboch strán (viď pracovný poriadok). Zamestnávateľ je povinný poskytnúť pracovníkovi pracovnú prestávku na jedlo a oddych (ust. § 90 ods. 10 ZP) v trvaní najmenej 30 minút za deň.

Článok 12

Ak to budú vyžadovať prevádzkové dôvody a pracovníci o to prejavia záujem, zamestnávateľ môže súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Článok 13

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na základe predchádzajúceho príkazu riaditeľa organizácie.

Článok 14

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov.

Článok 15

Pracovník má nárok na pracovné voľno podľa § 141 ZP.

Článok 16

Dĺžka výpovednej doby je stanovená podľa § 62 ZP.

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume:

- ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov odstupné vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, odstupné vo výške trojnásobku jeho funkčného platu

- ak pracovný pomer trval 10 rokov a menej ako 20 rokov, odstupné vo výške štvornásobku jeho funkčného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov, odstupné vo výške päťnásobku jeho funkčného platu

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume:

- ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky odstupné vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov odstupné vo výške trojnásobku jeho funkčného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, odstupné vo výške štvornásobku jeho funkčného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej 10 a menej ako 20 rokov , odstupné vo výške päťnásobku jeho funkčného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov , odstupné vo výške šesťnásobku jeho funkčného platu

Uvedená výška odstupného predstavuje celkovú výšku odstupného určenú súčtom zákonného nároku v zmysle § 76a ZP a zmluvného nároku na odchodné titulom Čl. II. Ods. 6 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2020.

Článok 17

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, na predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles vykonávať zárobkovú činnosť je o viac ako 70 %, odchodné vo výške:

- jedného funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa dva roky a menej
- dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako dva roky a menej ako päť rokov
- troch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desať dní po jeho skončení.

Článok 18

Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer, z dôvodov organizačných zmien, o ich právach a povinnostiach.

Článok 19

ZV v súlade s § 239 ZP je oprávnený uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovno-právnych predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Termín a rozsah kontroly oznámi ZV zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV. Platové podmienky

Článok 20

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 21

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa, sa započítava doba odbornej praxe v zmysle zákona o verejnej službe č. 553/2003 Z. z.

Článok 27

a/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške funkčného platu

a za pracovné zásluhy po odpracovaní práce v kultúrnych organizáciách, zriadených mestom Piešťany

- | | |
|--------------------------|------------|
| • odpracovaných 10 rokov | 199,00 EUR |
| • odpracovaných 15 rokov | 233,00 EUR |
| • odpracovaných 20 rokov | 266,00 EUR |
| • odpracovaných 25 rokov | 300,00 EUR |

1. Zamestnávateľ môže vyplatiť koncoročné odmeny vo výške jedného priemerného mesačného platu, prípadne podľa finančných možností organizácie maximálne až do výšky dvoch priemerných mesačných plátov. Zamestnávateľ na poskytnutie týchto odmien môže vyčleniť prostriedky z ušetreného objemu mzdových prostriedkov. Preddavok koncoročnej odmeny môže zamestnávateľ vyplatiť na konci obdobia prvého polroka bežného roka.

Časť V. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravovacích lístkov vo výške podľa počtu pracovných dní v jednotlivých mesiacoch a to aj počas čerpania dovolenky na rok 2020. Stravný lístok patrí zamestnancovi aj počas štátom uznaných sviatkov, ktoré pripadnú na pracovný deň.

Článok 29

Tvorbu a čerpanie sociálneho fondu upravuje smernica, ktorá tvorí prílohu tejto zmluvy. Zamestnávateľ poskytne ZV na požiadanie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 30

Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom vstup na kultúrne podujatia organizované MsKS.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne pracovníkom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 11,00 EUR až 15,00 EUR mesačne, podľa dosiahnutého veku zamestnanca, a to : do 40 rokov veku 11,00 EUR a nad 40 rokov veku 15,00 EUR. Príspevok zamestnávateľa nesmie prevyšovať výšku príspevku zamestnanca.

Článok 32

Obe strany súhlasia s ďalším vzdelávaním pracovníkov v zmysle potrieb a požiadaviek organizácie.

Časť VIII. Záverečné ustanovenia

Článok 33

Táto kolektívna zmluva zabezpečuje riešenie uvádzaných vzťahov medzi zmluvnými stranami nad rámec platného Zákonníka práce.

Článok 34

Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. 1. 2020 a končí 31. 12. 2020.

Článok 35

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto Kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná odpovedať do 15 dní písomne odo dňa predloženia návrhu.

Článok 36

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

Článok 37

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá strana dostane po dvoch vydaniach.

V Piešťanoch, dňa 19. 12. 2019

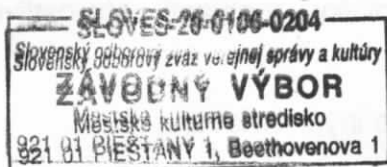
Mestské kultúrne stredisko

Mesta Piešťany
A. Dubčeka 27
921 34 Piešťany



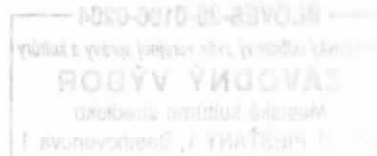
.....

Za zamestnávateľa - MsKS Piešťany
Mgr. Marta Jurčová, riaditeľka



.....

Za odborovú organizáciu SLOVES
pri MsKS Piešťany
Anna Vičanová, predsedníčka



**Smernica o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu
Mestského kultúrneho strediska mesta Piešťany**
(príloha Kolektívnej zmluvy na rok 2020)

Tvorbu a následné použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- a/ povinným prídelaom vo výške 1,00 % a
- b/ ďalším prídelaom vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Použitie fondu

Na zabezpečenie stravovania – príspevok na stravné lístky vo výške 0,89 EUR na každý vydaný stravný lístok.

Na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, napríklad

- hotovostné príspevky pri príležitosti Vianoc alebo iných sviatkov,
- kvetinové a vecné dary do výšky 15,00 EUR pri rôznych slávnostných príležitostiach.

V Piešťanoch, 19. 12. 2019



Anna Vičanová, predsedníčka
základnej organizácie SLOVES
pri MsKS Piešťany

Mestské kultúrne stredisko
Mesta Piešťany
A. Dubčeka 27
921 34 Piešťany

Mgr. Marta Jurčová,
riaditeľka MsKS Piešťany