

Mestské kultúrne stredisko mesta Piešťany
Základná organizácia SLOVES pri MsKS Piešťany

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2013

V Piešťanoch, január 2013

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

Mestské kultúrne stredisko mesta Piešťany, zastúpené Mgr. Martou Jurčovou, riaditeľkou MsKS Piešťany

a

základná organizácia SLOVES pri MsKS Piešťany, zastúpená predsedom základnej organizácie Jozefom Valachovičom na strane druhej

uzatvárajú túto **kolektívnu zmluvu**

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 kolektívnu zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond,
- oblasť BOZP a PO,
- vzdelávanie.

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 základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť, vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie. Zamestnanci majú právo na informácie o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom činnosti zamestnávateľa.

Zamestnanci sa vyjadrujú a predkladajú svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovno-právnych vzťahoch.

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 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 závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termine vyúčtovania mzdy.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov nielen oznámi, ale predloží na pripomienkovanie základnej organizácii odborového zväzu. V prípade **výberového konania** na obsadenie miesta vedúceho oddelenia (podľa organizačnej štruktúry) bude predsedom odborovej organizácie do výberovej komisie zaradený minimálne jeden člen s hlasovacím právom za základnú odborovú organizáciu.

Časť III. Pracovno-právne vzťahy

Článok 9

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

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom **organizačný poriadok**. Akékoľvek zmeny platného organizačného poriadku vykoná zamestnávateľ len po dohode so závodným výborom.

Článok 12

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 13

Pracovný čas je rozvrhnutý v čase od 7,30 do 15,30 hodiny. Zmenu pracovného času, ktorá je viazaná na prevádzkové podmienky, je možné upraviť po dohode oboch strán (viď pracovný poriadok).

Článok 14

Po prerokovaní so základnou organizáciou zamestnávateľ uplatní v organizácii **pracovný čas** 37 a 1/2 hodiny. V konkrétnych prípadoch podľa potrieb organizácie alebo podľa písomných požiadaviek pracovníka po dohode s vedením je možné dohodnúť s pracovníkom kratšiu pracovnú dobu. Zoznam pracovných zaradení so skrátenou pracovnou dobou bude súčasťou pracovného poriadku.

Článok 15

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

Článok 16

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť pracovníkovi **pracovnú prestávku na jedlo a oddych** (ust. § 90 ods. 10 ZP) v trvaní najmenej 30 minút, najneskôr po 4 hodinách nepretržitej práce. Poskytnutá prestávka na jedlo sa nezapočítava do pracovnej doby.

Článok 17

Práca nadčas bude nariaďovaná podľa § 97 Zákonníka práce, ods. 1 až 10.

Článok 18

Dĺžka dovolenky na zotavenie sa poskytuje v súlade s § 100 až 117 ZP a KZ pre verejnú službu v rozsahu:

- základná výmera 5 týždňov (4 ZP + 1 KZ)
 - po odpracovaní 15 rokov po 18. roku veku 6 týždňov (5 ZP + 1 KZ).
- Zamestnanec si môže preniesť z nároku na dovolenku za príslušný kalendárny rok do nasledujúceho roka 5 pracovných dní.

Nástup na dovolenku povoľuje riaditeľ organizácie, v jeho neprítomnosti zástupca. Čerpanie dovolenky určuje § 111 ods. 1 ZP. Zamestnancovi sa umožňuje čerpať aj pol dňa dovolenky. Pred odchodom na dovolenku musí mať zamestnanec vypísanú a podpísanú žiadamku na dovolenku.

Pracovník, ktorý pracuje v organizácii na dobu určitú, si musí vyčerpať dovolenku do konca zmluvnej doby.

Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku možno zamestnancom poskytnúť len vtedy,

- a. ak zamestnávateľ neurčil dobu čerpania dovolenky alebo mu určil nesprávnu dĺžku dovolenky,
- b. pre prekážky v práci na strane zamestnanca,
- c. pre skončenie pracovného pomeru, táto dovolenka sa musí vyčerpať prednostne.

Článok 19

Pracovník má nárok na **pracovné voľno** podľa § 141 ZP.

Článok 20

- Dĺžka **výpovednej doby** je stanovená podľa § 62 ZP.

Odstupné vypliatí zamestnávateľ zamestnancom podľa § 76 ZP ods. 1, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 písm. a/ až c/ ZP vo výške:

- najmenej jedného funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa dva roky a menej
- najmenej štyroch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako dva roky a najmenej päť rokov,
- najmenej piatich funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov.

Odchodné zamestnanca pri ukončení pracovného pomeru po nároku odchodu na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok vypliatí zamestnávateľ zamestnancom podľa § 76 ZP ods. 6 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 najmenej päť rokov,
- troch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov.

Zamestnancom sa vypláca odstupné a odchodné v najbližšom výplatnom termíne. Vzájomné vyrovnanie záväzkov a pohľadávok je možné riešiť dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Článok 21

Zamestnávateľ bude priebežne informovať odborový výbor o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 22

Odborový výbor uplatní **právo kontroly** nad dodržiavaním pracovno-právnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi pred jej ukončením.

Časť IV. Platové podmienky

Článok 23

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v zmysle aktuálneho nariadenia Vlády SR v Z. z.. Výplatný termín je stanovený na 10. deň nasledujúceho mesiaca. Mzda sa zašle na jeho účet v ním určenom finančnom ústave. Pri mesačnom vyúčtovaní zamestnávateľ vydá doklad o jeho príjme, odvodoch a iných zrážkach zo mzdy. Zrážky zo mzdy je možné vykonať len so súhlasom zamestnanca.

Článok 24

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 25

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. Jedná sa o tieto pracovné činnosti: upratovačka, údržbár, premietáč, šatniarka.

Článok 26

Osobný príplatok je priznávaný zamestnancovi ako ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov.

O priznaní mesačného osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí, rozhoduje zamestnávateľ na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca a informuje o tom predsedu odborovej organizácie.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **odmenu** podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z.

1. za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce;
2. a. za pracovné zásluhy po dosiahnutí 50 a 60 rokov veku života
 - pri odpracovaní v MsKS do 5 rokov do výšky funkčného platu,
 - pri odpracovaní v MsKS nad 5 rokov do výšky dvoch priemerných mesačných plátov,b. za pracovné zásluhy po odpracovaní práce v MsKS, mesta Piešťany
 - odpracovaných 10 rokov 199,00 EUR
 - odpracovaných 15 rokov 233,00 EUR
 - odpracovaných 20 rokov a viac 266,00 EUR
3. 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. Predávok koncoročnej odmeny môže zamestnávateľ vyplatiť na konci obdobia prvého polroka bežného roka.

Článok 28

Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať závodný výbor a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch, platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

Článok 29

Stupnice mzdových taríf sa od 1. 1. 2013 upraví:

V závislosti od vývoja ekonomickej situácie v SR budú v priebehu prvého polroka 2013 zmluvné strany kolektívne vyjednávať o zvýšení platových taríf v verejnej službe pre rok 2013. Pre obdobie začiatku roka 2013 až do schválenia nových platových taríf sa bude postupovať podľa platného Nariadenia Vlády SR č. 578/2009 Z. z.

**Časť V.
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

Článok 30

Celá časť je upravená samostatným komplexným materiálom o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a požiarnej ochrany.

**Časť VI.
Sociálna oblasť a sociálny fond**

Článok 31

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov **závodné stravovanie** zodpovedajúce zásadám správnej výživy. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov, najviac však do výšky 55 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín. Cena stravného lístka je 3,30 EUR.

Okrem toho zamestnávateľ poskytuje aj príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 32

Závodné stravovanie sa bude poskytovať zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti, to znamená v čase náhradného voľna a počas dovolenky.

Článok 33

Tvorbu a čerpanie sociálneho fondu upravuje smernica, ktorá tvorí prílohu tejto KZ.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru polročne prehľad o čerpaní rozpočtu sociálneho fondu.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne predkupné právo pracovníkom v prípade predaja vyradeného HIM a DHIM, ak o ne prejavia záujem.

Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom vstup na kultúrne podujatia organizované MsKS.

Článok 36

Organizácia môže prispievať pracovníkom, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s **doplňkovou dôchodkovou poisťovňou** 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.

Časť VII. Vzdelávanie

Článok 37

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

Časť VIII. Záverečné ustanovenia

Článok 38

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

Článok 39

Táto Kolektívna zmluva nadobúda **platnosť od 1. 2. 2013** a platí do podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami oboch strán, pričom táto stráca platnosť.

Článok 40

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude spoločne kontrolované polročne.

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 písomne odo dňa predloženia návrhu.

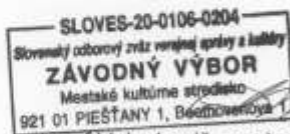
Článok 42

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

Článok 43

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje dvoch exemplároch, z ktorých každá strana dostane po jednom vydaní.

V Piešťanoch 31. 01. 2013



Jozef Valachovič, predseda
základnej organizácie SLOVES
pri MsKS Piešťany

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

Mgr. Marta Jurčová,
riaditeľka MsKS Piešťany

**Smernica o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu
Mestského kultúrneho strediska mesta Piešťany
(príloha Kolektívnej zmluvy na rok 2013)**

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

Tvorba fondu

V Mestskom kultúrnom stredisku sa tvorí sociálny fond 1,1 %-ným (0,6 % podľa ZP a 0,5 % navyše dohodnutým) odvodom z hrubých miezd a odvádza sa na samostatný účet sociálneho fondu najneskôr vo výplatný termín. Sociálny fond netvorí zamestnanci pracujúci na dohodu o vykonaní práce a preto z uvedeného fondu ani nečerpajú.

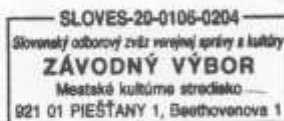
Použitie fondu

Na zabezpečenie stravovania – príspevok na stravné lístky vo výške 0,30 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, 31.01. 2013



Jozef Valachovič, predseda
základnej organizácie SLOVES
pri MsKS Piešťany

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

Mgr. Marta Jurčová,
riaditeľka MsKS Piešťany