

Mestské kultúrne stredisko mesta Piešťany

Základná organizácia SLOVES pri MsKS Piešťany

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2024

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2024

zmluvné strany

zamestnávateľ **Mestské kultúrne stredisko mesta Piešťany, A. Dubčeka 27, 921 34 Piešťany, IČO: 182869**, (ďalej len „zamestnávateľ“) zastúpené **Ing. Martinom Svoradom**, povereným riaditeľom MsKS Piešťany na jednej strane

a

odborová organizácia SLOVES pri MsKS Piešťany, zastúpená predsedom ZV **Martinom Valom** na strane druhej (ďalej aj ZV)

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

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

na rok 2024

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 (ďalej ZP) 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 2024 pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2024.

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 predstaviteľov 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 umožní bezplatne základnej organizácii možnosť používania kopírovacích strojov na rozmnožovanie písomných a propagačných materiálov a prístup na internet.

Zamestnávateľ bude znášať poštovné náklady spojené s činnosťou odborovej organizácie.

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 (dohoda o zrážkach) vo výške 1% z čistého príjmu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky interné normy zamestnávateľa, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie ZV odborovej organizácie, ktorá sa k nim vyjadrí do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia.

Časť III.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Článok 9

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

Článok 10

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou:

- a) každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom v prípade, ak bude mať za následok znižovanie počtu pracovných miest, do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej pozvánky (žiadosti) zamestnávateľom,
- b) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa § 74 Zákonníka práce so závodným výborom, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Článok 11

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

Pracovný čas zamestnancov Mestského kultúrneho strediska je 37 a 1/2 hodiny 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.

Rok 2024 má 366 dní, z toho 262 pracovných dní s platenými sviatkami (251 pracovných dní + 11 dní platených sviatkov).

Článok 13

Podľa príslušných ustanovení ZP v znení neskorších predpisov môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín v kalendárnom roku na základe predchádzajúceho príkazu. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Článok 14

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnanec preukazuje starostlivosť o dieťa rodným listom dieťaťa a čestným vyhlásením zamestnanca o starostlivosti o dieťa.

Článok 15

Zamestnávateľ poskytne počas kalendárneho roka 2023 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP dva dni pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

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 alebo osobného platu,
- ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, odstupné vo výške trojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu,
- ak pracovný pomer trval najmenej 10 a menej ako 20 rokov , odstupné vo výške štvornásobku jeho funkčného alebo osobného platu,
- ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov, odstupné vo výške päťnásobku jeho funkčného alebo osobného 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 dva roky odstupné vo výške dvojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu,
- ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov odstupné vo výške trojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu,
- ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, odstupné vo výške štvornásobku jeho funkčného alebo osobného platu,
- ak pracovný pomer trval najmenej 10 a menej ako 20 rokov , odstupné vo výške päťnásobku jeho funkčného alebo osobného platu,
- ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov, odstupné vo výške šesťnásobku jeho funkčného alebo osobného 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. 4 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023.

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 dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desať dní po jeho skončení. Uvedená výška odchodného predstavuje celkovú výšku odchodného súčtom zákonného nároku na odchodné v zmysle § 76a ZP a zmluvného nároku na odchodné Čl. II Ods. 5 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2024.

Článok 18

Zamestnávateľ je povinný písomne informovať zamestnancov, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer, z dôvodov organizačných zmien, o ich právach a povinnostiach. Zamestnávateľ bude pravidelne informovať zástupcov zamestnancov o voľných pracovných miestach.

Článok 19

V prípade, že sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, bude do výberovej komisie zaradený zástupca závodného výboru odborovej organizácie s hlasovacím právom. Člena komisie určí predseda základnej organizácie.

Článok 20

ZV v súlade s § 239 ZP je oprávnený uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi ZV zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV. Platové 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 o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 22

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 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku odmenu vo výške funkčného platu a za pracovné zásluhy po odpracovaní práce v Mestskom kultúrnom stredisku mesta Piešťany za:

- | | |
|--------------------------|-------------|
| • odpracovaných 10 rokov | 200,00 EUR, |
| • odpracovaných 15 rokov | 250,00 EUR, |
| • odpracovaných 20 rokov | 300,00 EUR, |
| • odpracovaných 25 rokov | 350,00 EUR. |

Článok 24

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ vyplatí zamestnancom v r. 2024 odmeny za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce v prípade priaznivej finančnej situácie zamestnávateľa.

Časť V. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 25

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou elektronických stravovacích poukážok alebo finančného príspevku na stravovanie podľa výberu zamestnanca vo výške podľa počtu pracovných dní v jednotlivých mesiacoch aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, počas čerpania dovolenky a náhradného voľna. Elektronická stravovacia poukážka a finančný príspevok na stravovanie podľa výberu zamestnanca patrí zamestnancovi aj počas štátom uznaných sviatkov, ktoré pripadnú na pracovný deň zamestnanca.

Článok 26

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 27

Zamestnávateľ poskytne pracovníkom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 15,00 EUR mesačne. Príspevok zamestnávateľa nesmie prevyšovať výšku príspevku zamestnanca.

Článok 28

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

Časť VIII. Záverečné ustanovenia

Článok 29

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

Článok 30

Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. 1. 2024 a končí 31. 12. 2024.

Článok 31

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 32

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

Článok 33

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby vedúci zamestnanci oboznámili zamestnancov s touto kolektívnou zmluvou a smernicou.

Článok 34

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

V Piešťanoch, dňa 28. 12. 2023

.....
Základná organizácia SLOVES 20-0106-0204
pri MsKS Piešťany
Martin Valo, predseda ZO

.....
Za zamestnávateľa
MsKS mesta Piešťany
Ing. Martin Svorad, poverený riaditeľ

Smernica o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu Mestského kultúrneho strediska mesta Piešťany

(príloha Kolektívnej zmluvy na rok 2024)

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a/ povinným prídelom vo výške 1,00 % a

b/ ďalším prídelom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Použitie fondu

Na zabezpečenie stravovania - príspevok na stravné lístky vo výške 0,39 EUR na každý vydaný stravný lístok.

Na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, napríklad na kvetinové a vecné dary do výšky 20,00 EUR pri rôznych slávnostných príležitostiach.

V Piešťanoch, dňa 28. 12. 2023

.....
Základná organizácia SLOVES 20-0106-0204
pri MsKS Piešťany
Martin Valo, predseda ZO

.....
Za zamestnávateľa
MsKS mesta Piešťany
Ing. Martin Svorad, poverený riaditeľ