

**Mestské kultúrne stredisko mesta Piešťany**

**Základná organizácia SLOVES pri MsKS Piešťany**

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**na rok 2021**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2021

zmluvné strany

zamestnávateľ **Mestské kultúrne stredisko mesta Piešťany, A. Dubčeka 27, 921 34 Piešťany**, IČO: 182869, ( ďalej len zamestnávateľ ) zastúpené **Mgr. art. Petrom Sedláčikom**, riaditeľom 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 2021**

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 2021 pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021.

## **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 vyjednávanía.

### **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 pracovnoprávnych 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 prerokuje s odborovou organizáciou každú zmenu platného organizačného poriadku, ak bude mať za následok znižovanie počtu pracovných miest a každú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa §74 Zákonníka práce so ZV, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

### **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**

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

### **Článok 13**

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov 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 14

Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c/ ZP jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

## Článok 15

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 pätnásobku 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 pätnásobku 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. 4 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021.

## Článok 16

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 platov, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desať dní po jeho skončení.

## Článok 17

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

## Článok 18

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 19

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 20

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 21

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 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 20 rokov 300,00 EUR

### Článok 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa §20 ods. 1 písm. g/ zákona o odmeňovaní

v sume 100 eur. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

## **Časť V. Sociálna oblasť a sociálny fond**

### **Článok 23**

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravovacích lístkov vo výške podľa počtu pracovných dní v jednotlivých mesiacoch aj v čase ich ospravednenej neprítomnosti v práci podľa § 141 ods. 2 ZP , počas čerpania dovolenky a náhradného voľna. Stravný lístok patrí zamestnancovi aj počas štátom uznaných sviatkov, ktoré pripadnú na pracovný deň.

### **Článok 24**

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 25**

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

### **Článok 26**

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

## **Časť VIII. Záverečné ustanovenia**

### **Článok 27**

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

### **Článok 28**

Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. 1. 2021 a končí 31. 12. 2021.

### Článok 29

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.

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

### Článok 30

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

V Piešťanoch, dňa 18. 12. 2020

.....  
Za ZO SLOVES pri MsKS Piešťany  
**Anna Vičanová, predsedníčka ZO**

.....  
Za zamestnávateľa - MsKS Piešťany  
**Mgr.art. Peter Sedláčik, riaditeľ**

**Smernica o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu  
Mestského kultúrneho strediska mesta Piešťany  
(príloha Kolektívnej zmluvy na rok 2021)**

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a/ povinným prídelenom vo výške 1,00 % a
- b/ ďalším prídelenom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov 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, 19. 12. 2020

.....  
Anna Vičanová, predsedníčka  
základnej organizácie SLOVES  
pri MsKS Piešťany

.....  
Mgr.art. Peter Sedláčik  
riaditeľ MsKS Piešťany