

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**na roky 2019 a 2020**

**u z a v r e t á m e d z i**

**na jednej strane :**

**1. Mestským kultúrnym strediskom, Hlavná 58, Moldava nad Bodvou**

zastúpeným riaditeľkou Mgr. Adrianou Szilágyiovou

**(ďalej len „zamestnávateľ“)**

ktorý pri odmeňovaní svojich zamestnancov postupuje v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), resp. podľa zákona č.311/2001 Z.z. Zákonníka práce

**a**

**na druhej strane**

**Základnou organizáciou Sloves Bodva – Mesto Moldava nad Bodvou a obce,** zastúpená predsedom závodného výboru Ondrejom Krištofikom, ktorá pri uzatváraní kolektívnej zmluvy (KZ) postupuje podľa § 231 zákona č. 311/2001 Zz. Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## **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, pokiaľ nie sú upravené v pracovnom poriadku,
- platové podmienky, pokiaľ nie sú upravené v poriadku odmeňovania,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

#### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

#### **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.

## **Časť II**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

#### **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu „Sloves Bodva – Mesto Moldava nad Bodvou a Obce“ a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 6**

Zamestnávateľ poskytne resp. zapožičia na prevádzkovú činnosť základnej organizácii podľa potreby bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

## **Článok 7**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

## **Článok 8**

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 závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

## **Článok 9**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na poradu vedenia organizácie podľa potreby, ak 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 10**

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

## **Článok 11**

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

## **Článok 12**

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

## **Článok 13**

### **Pracovné podmienky a podmienky zamestnania**

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca , ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca , ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Rozvrhnutie pracovného času u jednotlivých organizácií podliehajúcich tejto KZ je uvedený v pracovnom poriadku tej – ktorej organizácie.

## **Článok 14**

### **Základná výmera dovolenky je päť týždňov.**

Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovrší najmenej 33 rokov veku.

## **Článok 15**

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- 2 dni pri úmrtí manžela, alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- 1 deň na pohreb rodiča a súrodenca zamestnanca rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,

na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

### **Článok 16**

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 50 % jeho priemerného zárobku.

### **Článok 17**

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti bude zamestnancovi priznaná počas prvých desať kalendárnych dní vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

### **Článok 18**

Odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce sa zvyšuje o jedennásobok funkčného platu zamestnanca

### **Článok 19**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 a ods. 1 a 2 Zákonníka práce najmenej vo výške jedného funkčného platu.

### **Článok 20**

V súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu :

- vykonávania prác na projektoch v rámci ESF (komunitné centrum, terénna sociálna práca)

### **Článok 21**

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 30 dní pred jej uskutočnením.

Zamestnávateľ bude raz ročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

**Časť IV**  
**Platové podmienky**  
**Článok 22**

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme resp. podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce.

Zamestnancom patrí plat, ktorý má tieto zložky :

- základná mzda,
- pohyblivé zložky mzdy,
- osobitné mzdové zvýhodnenia zamestnancom v zmenových prevádzkach, a to príplatok za zmenu podľa § 13 zákona č. 553/2003 vo výške:  
5 % platovej tarify v dvojzmennej prevádzke  
9 % platovej tarify v nepretržitej prevádzke

V prípade dlhodobej nemoci a čerpania dovolenky viac ako 14 dní sa príplatok poskytuje v alikvotnej časti.

Platom sa rozumie peňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi za vykonanú prácu. Základná stupnica taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára o 10 % a od 1. januára 2020 o 12 %.

**Článok 23**

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

**Článok 24**

Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, pri určení základnej mzdy zamestnanca sa vychádza z katalógu pracovných činností, ktorú zamestnanec vykonáva.

## **Článok 25**

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie.

O navýšení príplatku nad rámec zákonnej úpravy rozhoduje štatutárny zástupca.

## **Článok 26**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životných jubileí a to pri dovŕšení 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu .

Ak zamestnanec odpracoval viac ako 15 rokov pre Mesto Moldava nad Bodvou a rozhodne sa pre ukončenie pracovného pomeru, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu vo výške jedného funkčného platu.

## **Článok 27**

Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností zamestnancov z rozpočtu mesta za príslušný kalendárny rok vo výške stanovenej zamestnávateľom. Podmienkou je:

- a) neprekročenie schváleného objemu mzdových prostriedkov mesta Moldava nad Bodvou;
- b) zamestnanec neporuší pracovnú disciplínu;
- c) pracovný pomer zamestnanca trvá k 30.11. príslušného roka. Pri odpracovaní iba časti stanoveného obdobia sa bude odmena pomerne krátiť;
- d) odmena bude zamestnancom priznaná na základe písomného návrhu vedúceho príslušného odboru;
- e) odmena bude zamestnancom vyplatená do 15. decembra príslušného kalendárneho roka.

## **Článok 28**

Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa potreby prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

## Článok 29

Zamestnávateľ poskytne kmeňovým zamestnancom 13. plat v rozsahu minimálne 60% jedného tarifného platu. Podmienkou je :

- 2 roky odpracované v organizácii ,
- zamestnanec neporuší pracovnú disciplínu.

## Časť V

### Sociálna oblasť a sociálny fond

## Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnancov mestského kultúrneho strediska stravnými lístkami zameniteľnými v sieti stravovacích zariadení na území SR .

Príspevok zo sociálneho fondu na zabezpečenie stravovania zamestnancov je vo výške :

- **0.20 €** na 1 hlavné jedlo pri stravovaní v reštauračných zariadeniach pre **zamestnancov mestského kultúrneho strediska.**

Pre zamestnancov pracujúcich v nočnej zmene, ktorých nočná pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne ďalší stravný lístok v čase nočnej pracovnej zmeny k zabezpečeniu teplého hlavného jedla v prípade, že nie je zabezpečené stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení.

## Článok 31

Zamestnávateľ zabezpečí lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci a uhradí svojim zamestnancom náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu v zmysle Zákona č. 355/2007 Z.z. Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.



## Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí pre svojich zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu.

### Pre zamestnancov mestského kultúrneho strediska

- darčekové poukazy alebo rekreačné pobyty;

## Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, na základe žiadosti sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu v prípade

- a) úmrtia zamestnanca, rodinného príslušníka (manžel/ka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia 25 rokov veku, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh/žka, ak žijú v spoločnej domácnosti), vo výške 250 €
- b) dlhodobej práceneschopnosti žiadateľa/ky, manžela/ky alebo nezaopatreného dieťaťa žiadateľa, ktorá trvá najmenej 6 mesiacov a vyžaduje zvýšené náklady liečby (operácia, dlhodobá potreba liekov nehradených zdravotnou poisťovňou a pod.), vo výške 100 €
- c) preukázanej hmotnej núdze žiadateľa (napr. ako osamelého rodiča alebo poberateľa rodičovského príspevku) 100 €

## Článok 34

Výška príspevku zúčastnených na DDP, dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2019 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zúčastnených na DDP.

Výška príspevku zamestnávateľa platná v roku, v ktorej zamestnanec prejavil záujem byť účastníkom DDP, sa nevalorizuje.

Výška príspevku zamestnávateľa sa poskytuje maximálne do výšky príspevku účastníka DDP.

## Článok 35

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :

- povinným prídelenom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),

- ďalším prídélom vo výške 0.5 % „zo základu.“
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

### **Článok 36**

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť sa rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 37**

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

## **Časť VI**

### **Záverečné ustanovenia**

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2019 a 2020 nadobúda účinnosť 1.januára 2019 a končí 31. decembra 2020.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.
5. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.
6. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.
7. Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Moldave nad Bodvou, dňa 02. 01. 2019

**Za zamestnávateľa**

**Mestské kultúrne stredisko Moldava nad Bodvou**

Mgr. Adriana Szilágyiová  
Riaditeľka

**Za ZO Sloves Bodva**

**Mesto Moldava nad Bodvou a Obce**

Ondrej Krištofik  
predseda ZO Sloves Bodva

V Moldave nad Bodvou, dňa 02. 01. 2019