

F 30/2019

07. 01. 2019

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

**Krajské kultúrne stredisko v Žiline**  
zastúpené: **Mgr. Ing. Petrom Ničíkom, riaditeľom**

na jednej strane

a

Základná organizácia pri Krajskom kultúrnom stredisku  
zastúpená predsedom závodného výboru **Mgr. Viktóriou Svetkovskou**

na druhej strane

uzatvárajú túto

**k o l e k t í v n u z m l u v u**  
**na roky 2019 - 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 zamestnancov,
- 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 a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 6**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom predsedovi závodného výboru a vybranému zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku, a to najviac na dva pracovné dni v kalendárnom roku.

## **Článok 7**

Zmluvné strany sa dohodli, že členské príspevky budú odvádzané formou hotovosti do pokladne závodného výboru na základe predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnancov. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie v podiele 65% do pokladne závodného výboru a 35% na účet Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry najneskôr do konca mesiaca po termíne vyúčtovania mzdy. Výška členského príspevku pre dôchodcov a zamestnancov dočasne PN viac ako 1 mesiac je 1.- €.

## **Článok 8**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude bližšie informovať zástupcu závodného výboru o zmenách týkajúcich sa sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov ak o to závodný výbor v konkrétnych prípadoch požiada. Toto sa nevzťahuje na informácie o výške plátov a odmien jednotlivých zamestnancov.

## **Časť III Pracovnoprávne vzťahy**

### **Článok 9**

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

### **Článok 10**

Zamestnávateľ prerokuje so závodným výborom všetky zmeny týkajúce sa platného pracovného poriadku.

### **Článok 11**

Určený týždenný pracovný čas je 37,5 hod. bez prestávky na odpočinok a je rozvrhnutý na päť pracovných dní v týždni.

### **Článok 12**

Na roky 2019 – 2020 je v organizácii stanovený (so súhlasom zamestnancov) pružný pracovný čas. Manažéri kultúry pracujú na pracovisku spravidla v čase od 8.00 do 16.00 h, no môžu pracovať aj v iných hodinách. Ak sa manažéri kultúry rozhodnú v konkrétny deň pracovať na pracovisku v iných hodinách ako od 8.00 do 16.00 h, sú povinní vopred oznámiť túto skutočnosť riaditeľovi a zástupcovi riaditeľa KrKS v Žiline, a to spravidla mailom alebo správou SMS. Manažéri kultúry sú povinní splniť mesačný fond pracovného času stanovený zákonom. Pre zamestnancov hospodársko-prevádzkového oddelenia je pružný pracovný čas stanovený od 6.00 – 16.00 h. Na pracovisku sa títo zamestnanci môžu zdržiavať aj po 16.00 h, v prípade kultúrneho podujatia, vykonávania stavebných a rekonštrukčných prác alebo

v prípade dokončenia nevyhnutnej pracovnej činnosti. Pre riaditeľa organizácie platí pružný pracovný čas bez obmedzenia, jedinou podmienkou je dodržanie mesačného fondu pracovného času stanoveného zákonom v rámci každého mesiaca. Riaditeľ organizácie môže v rámci pružného pracovného času učiť na škole v SR najviac jeden deň v týždni, tento čas strávený svojou pedagogickou činnosťou je riaditeľ povinný nadrobiť si počas iných pracovných dní, tak, aby každý mesiac dodržal mesačný fond pracovného času stanovený zákonom.

### **Článok 13**

Na základe pracovnej zmluvy zamestnávateľ umožňuje domácku prácu pre manažérov kultúry v rozsahu 1 – 2 dní v mesiaci. Výkon práce zamestnanca musí zodpovedať 7,5 h pracovného času.

### **Článok 14**

Práca nadčas bude nariadovaná zamestnávateľom (so súhlasom zamestnancov) len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

Pre manažérov a zamestnancov hospodársko-prevádzkového oddelenia platí:

- realizácia podujatí v dňoch pracovného voľna a pracovného pokoja,
- služobné cesty v dňoch pracovného voľna a pracovného pokoja.

Pre zamestnancov hospodársko-prevádzkového oddelenia platí:

- práca nariadená zamestnávateľom so súhlasom zamestnanca v čase pred 6.00 h alebo po 16.00 h.

### **Článok 15**

Zamestnávateľ v záujme ďalšieho prehĺbovania znalostí a odborných vedomostí zamestnancov v rámci možností umožní:

- vysielanie zamestnancov na školenia, porady, sympóziá, konferencie
- objednanie odbornej literatúry, periodickej a neperiodickej tlače.

### **Článok 16**

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

### **Článok 17**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa stará aspoň o jedno nezaopatrené dieťa mladšie ako 11 rokov, pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec stanovený Zákonníka práce v rozsahu dvoch dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. 1. 2019 trvá aspoň 6 mesiacov. Pracovné voľno z tohto článku si môže zamestnanec čerpať len s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného.

## **Článok 18**

Zamestnávateľ bude podporovať športové podujatia pre zamestnancov.

## **Článok 19**

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

## **Článok 20**

Odstupné bude vyplatené v zmysle § 76 ods.1, ods.2 a ods.3 Zákonníka práce.

## **Článok 21**

a) Odchodné zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% vo výške 2 - násobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. (1 na základe Zákonníka práce + 1 Vyššia kolektívna zmluva).

- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné:
- v prípade, že pracovnoprávny vzťah zamestnanca trval v organizácii aspoň 5 rokov, jeho odchodné sa zvyšuje o 1 priemerný mesačný násobok,
  - v prípade, že pracovnoprávny vzťah zamestnanca trval v organizácii aspoň 10 rokov, jeho odchodné sa zvyšuje o 2 priemerné mesačné zárobky

## **Článok 22**

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 2 týždne pred jej uskutočnením.

## **Článok 23**

Zamestnávateľ v zmysle § 37 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a vyhlášky MZ SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci počas teplého obdobia roka bude v prípade nepriaznivých klimatických podmienok rokovať s odborovou organizáciou o prijatí potrebných opatrení na úpravu pracovného času. Rokovanie môže byť vyvolané tak zo strany zamestnávateľa, ako aj zo

strany odborovej organizácie, a to najmä na základe nameraných hodnôt prípustnej operatívnej teploty 28° C. Zamestnávateľ v tomto prípade môže rozhodnúť, že skráti pobyt zamestnancov na pracoviskách primeraným skrátením pracovnej doby v zmysle §142 ods. 3 ZP.

## **Časť IV Platové podmienky**

### **Článok 24**

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme . Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

### **Článok 25**

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobudla účinnosť 1. januára 2019.

### **Článok 26**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

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

### **Článok 27**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 70% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

### **Článok 28**

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou callio karty.

### **Článok 29**

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky a náhradného voľna.

### **Článok 30**

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok na úhradu nákladov spojených s realizáciou kolektívneho vyjednávania vo výške 0,05% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde

### **Článok 31**

Sociálny fond sa tvorí:

- povinným prídélom 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 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

### **Článok 32**

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 33**

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 34**

Zamestnávateľ poskytne na požiadanie závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v polročných intervaloch.

## **VII.**

### **Záverečné ustanovenia**

### **Článok 35**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2020. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

### **Článok 36**

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

### **Článok 37**

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

### **Článok 38**

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru, ak o to závodný výbor požiada.

### **Článok 39**

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

### **Článok 40**

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.

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Žiline 07. 01. 2019

Mgr. Viktória Svetkovská  
predsedníčka ZV

Mgr. Ing. Peter Ničík  
riaditeľ KrKS v Žiline