

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2023

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme /ďalej len „zákon o odmeňovaní“, so zákonom č. 311/2001 v znení neskorších predpisov /ďalej len ZP/, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2023 pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2023, zmluvné strany:

Kysucké kultúrne stredisko v Čadci

Ul. 17. novembra 1258, Čadca 022 01

IČO: 36145203

zastúpené **PhDr. Silviou Kajankovou**, riaditeľkou organizácie

a

Základná organizácia slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri Kysuckom kultúrnom stredisku v Čadci, IČO: 22664980 870 zastúpená predsedníčkou závodného výboru **Mgr. Ľubicou Ligockou**

uzatvárajú túto

K o l e k t í v n u z m l u v u

Kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať v ktorejkoľvek časti len na základe písomnej dohody zmluvných strán. Písomný návrh na zmenu alebo doplnenie predloží navrhujúca strana druhej zmluvnej strane písomne. Druhá strana písomne na návrh odpovie najneskôr do 30 kalendárnych dní od doručenia návrhu na zmenu. Ak druhá strana neodpovie v stanovenej lehote, má sa za to, že s návrhom na zmenu súhlasí. Pri zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier medzi zmluvnými stranami, 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,
- 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 základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie v čase ich funkčného obdobia v zmysle §240 Zákonníka práce.

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 pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ bude ZO SLOVES informovať a so ZO SLOVES konzultovať najmä:

- zámery a zásadné otázky rozvoja organizácie,
- organizačné a racionalizačné opatrenia,
- ostatné závažné otázky spoločného záujmu kolektívov a jednotlivcov podľa konkrétnych podmienok.

Článok 6

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 7

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 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na pracovné jednanie, pokiaľ 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 9

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

Článok 10

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

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

Týždenný pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne. Pre zamestnancov KKS v Čadci sa stanovuje pružný pracovný pri dodržaní stanovených podmienok: **základný pracovný čas zamestnanca pri uplatnení pružného pracovného času je v pondelok – piatok od 9:00 hod. do 14:30 hod., kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Voliteľný pracovný čas je vždy v pondelok - piatok od 6.30 hod. do 9:00 hod. a od 14:30 hod. do 17.00 hod.**, počas ktorého zamestnanec môže byť na pracovisku.

Článok 13

Prestávku na odpočinok a jedenie si pracovník môže vybrať v trvaní 30 minút v zmysle Zákonníka práce v čase 11.00 -13.00 hod.

Článok 14

Práca nadčas bude zamestnancom nariadovaná v rozsahu najviac 150 hodín v kalendárnom roku.

Článok 15

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.

Článok 16

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

Článok 17

Zamestnávateľ v príslušnom roku poskytne zamestnancovi, ktorý sa stará aspoň o jedno nezaopatrené dieťa mladšie ako 11 rokov, pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec stanovený Zákonníkom práce v rozsahu:

- dvoch dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 6 a zároveň menej ako 12 mesiacov,
 - štyroch dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá 12 mesiacov a viac.
1. Zamestnancovi, ktorému nevznikne nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy podľa bodu 1 tohto článku, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu dvoch dní v kalendárnom roku nad rozsah stanovený Zákonníkom práce, ak jeho pracovný pomer k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 6 mesiacov.
 2. Pracovné voľno podľa bodov 1 a 2 tohto článku si môže zamestnanec čerpať len s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného. Nevyčerpané pracovné voľno v príslušnom kalendárnom roku nemožno presúvať do nasledujúceho roku. Zamestnanec môže pracovné voľno podľa bodov 1 a 2 tohto článku čerpať len po splnení podmienok, že má vyčerpanú celú dovolenku z predchádzajúceho roka (resp. obdobia) a zároveň z nároku dovolenky za aktuálny rok má vyčerpanú aspoň polovicu tohto nároku. Nárokom na riadnu dovolenku sa rozumie nárok s prihliadnutím na Článok 17 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 18

Pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas bude zamestnancom poskytnuté aj z iných vážnych dôvodov ako umožňuje ust. § 141 ods.2 Zákonníka práce, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.

Článok 19

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 stupňov Celzia v miestnosti. Zamestnávateľ v tomto prípade môže rozhodnúť, že skráti pobyt zamestnancov na pracoviskách primeraným skrátením pracovnej doby v zmysle §142 ods. 3 s povinnosťou zabezpečenia pitného režimu.

Článok 20

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

- vysielanie zamestnancov na školenia, porady, sympóziá, kongresy, konferencie,
- objednanie odbornej literatúry, periodickej a neperiodickej tlače, ako aj iných prostriedkov slúžiacich na vzdelávanie zamestnancov a pre potreby organizácie.

Článok 21

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku (ZP §96b).

Článok 22

Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.

S účinnosťou 1. júna 2023 zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dohodnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 40% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu

Príplatok za prácu v sobotu alebo nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.

S účinnosťou od 1. júna 2023 zamestnancovi patrí za prácu v sobotu pri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

S účinnosťou od 1. júna 2023 zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu pri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa odseku 1. za čas čerpania náhradného voľna funkčný plat.

Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

Zamestnancovi, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva práce vo verejnom záujme v zahraničí a ktorému patrí funkčný plat podľa prvej vety, sa poskytuje zahraničný funkčný plat (§ 22 ods. 1).

Funkčný plat a príplatok za prácu vo sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Plat za prácu nadčas

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

Za prácu nadčas počas týždňa patrí zamestnancovi plat za prácu nadčas vrátane príplatku, za prácu nadčas počas víkendu patrí zamestnancovi náhradné voľno vrátane príplatku, ktorý mu patrí aj vtedy, ak mu za prácu nadčas bolo poskytnuté náhradné voľno.

Článok 23

Zamestnávateľ umožní zamestnancom v pracovnom pomere účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej DDS) v prípade, ak prejavia záujem. Príspevok zamestnávateľa na DDS vo výške 3% zo zúčtovanej mzdy patrí zamestnancovi od 1. 11. 2023 za podmienok:

1. zamestnanec má uzatvorenú zmluvu o DDS s niektorou zo spoločností, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu,
2. zamestnanec si prispieva na DDS príspevkom vo výške minimálne 5,00 € mesačne.

Príspevok zamestnávateľ neposkytuje v prípade, že:

1. zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek na starobný dôchodok v zmysle platnej legislatívy SR,
2. zamestnanec je v pracovnom pomere u zamestnávateľa a zároveň poberá dôchodok za výsluhu rokov,
3. zamestnanec, ktorý v príslušnom kalendárnom mesiaci nemal zúčtovanú žiadnu mzdu, resp. náhradu mzdy, z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny alebo neplateného voľna,
4. zamestnanec, ktorý je na materskej, resp. rodičovskej dovolenke

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 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 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu zamestnanca.

Článok 25

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76 ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 26

Zamestnávateľ bude priebežne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 27

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 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 28

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 29

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 30

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 31

Výška osobného príplatku je závislá od zhodnotenia mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností zamestnanca.

Limit osobného príplatku na tieto účely je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví.

Osobný príplatok sa priznáva na dobu minimálne 1 mesiaca, najviac na dobu 1 roka.

Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí.

V prípade nesplnenia pracovných úloh, resp. pri porušení pracovnej disciplíny, môže byť osobný príplatok zamestnancovi odobratý.

Článok 32

Náhradu príjmu pri pracovnej neschopnosti poskytuje zamestnávateľ ako peňažné plnenie zamestnancovi, ktorý je uznaný za dočasne práceneschopného.

Nárok na náhradu príjmu má zamestnanec, ak bol pre chorobu alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného na výkon činnosti zamestnanca alebo mu bolo nariadené karanténne opatrenie a nemá príjem.

Náhradu príjmu poskytuje zamestnávateľ za kalendárne dni od prvého dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do 10. dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti.

Výška náhrady príjmu sa ustanovuje nasledovne:

v období od 1. do 10. dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti **70 % denného vymeriavacieho základu** zamestnanca.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 1 funkčného platu.

Článok 34

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

Časť V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 35

V súlade s ust. § 146, 147 Zákonníka práce zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre bezpečnú zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 36

Zamestnávateľ rešpektuje ust. § 149 Zákonníka práce právo výkonu kontroly odborovým orgánom nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Časť VI.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou elektronických stravných lístkov.

Článok 38

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu takto: celá čiastka sa použije ako príspevok na stravovanie.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 35 a 36 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas čerpania náhradného voľna. Počas čerpania dovolenky, lekárskeho vyšetrenia/celodenného/ ani počas čerpania OČR resp. PN pracovníkovi neprináleží príspevok na stravovanie.

Článok 40

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške najmenej 0,05%

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 41

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

Časť VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 42

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2023. 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 43

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 44

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

Článok 45

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 46

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 47

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Čadci dňa 02.01. 2023

**KYSUCKÉ KULTÚRNE STREDISKO
V ČADCI**

Ul. 17. novembra 1258, 022 01 ČADCA

PhDr. Silvia Kajanková
riaditeľka KKS v Čadci

SLOVES-20-0001-0502
Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
ZÁVODNÝ VÝBOR
Kysucké kultúrne stredisko
022 01 ČADCA 1, Moyzesova 50

Mgr. Ľubica Ligocká
predsedníčka ZO SLOVES