

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov Mestskej umeleckej agentúry Partizánske

ROK 2022

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce /ďalej len „ZP“, 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 a s § 2 ods. 3 písm. a) a § 3 písm. a) a b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, vnútorného a pracovného mzdového predpisu zamestnancov Mestskej umeleckej agentúry Partizánske
zmluvné strany

Mestská umelecká agentúra Partizánske v zastúpení:
Mgr. Martinou Baboľovou (ďalej len zamestnávateľ)
na jednej strane

a

Základnou organizáciou odborového zväzu verejnej správy (odbory)
pri Mestskom úrade Partizánske, v zastúpení:
predsedom Mgr. Katarínou Magulovou
na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky zamestnania zamestnancov na rok 2022.
2. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy,
 - platové podmienky,
 - sociálna oblasť a sociálny fond.
3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa pracujúcich v Mestskej umeleckej agentúre Partizánske.
4. Za zamestnanca zamestnávateľa sa nepovažuje fyzická osoba v rámci aktívnej činnosti uchádzača o zamestnanie evidovaného Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, fyzická osoba prijatá na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov, dohoda o pracovnej činnosti).
5. Zamestnávateľ nesmie diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosti, vyplývajúce z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO.
6. Spory o plnení záväzkov vyplývajúcich z KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, sú kolektívne spory upravené ustanovením § 10 a nasledujúcich ustanovení zákona o kolektívnom vyjednávaní.
7. Nároky, ktoré vznikajú z tejto KZ jednotlivým zamestnancom sa v prípade sporu

uplatňujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru cestou príslušného súdu. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než táto kolektívna zmluva. V prípade súdneho riešenia sporov, bude člen odborov na požiadanie zastupovaný odborovým zväzom SLOVES.

Článok 2

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného predstaviteľa v kolektívnom vyjednávaní a rešpektuje ho ako zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii podľa možnosti priestory na pracovisku, vrátane ich vybavenia pre činnosť výboru ZO. Bezplatne umožní používanie telefónu, faxu, tak isto bezplatne poskytne rozmnožovaciu techniku, oznamovacie tabule a v odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností aj služobné auto. To platí aj pre poskytnutie zasadačky v prípade potreby, napr.: pri organizovaní členskej schôdze, respektíve akcií masového charakteru.
3. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľská organizácia funkcionárom odborov v nevyhnutnom rozsahu voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych záležitostí.
4. Zamestnávateľ prerokuje v zmysle čl. 4 Základných zásad ZP a § 237 ZP, so ZO odborov pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať väčšieho počtu zamestnancov, zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia, opatrenia týkajúce sa hospodárskych sociálnych zdravotných a kultúrnych podmienok zamestnancov.

Článok 3

Pracovno - právne vzťahy

1. ZO uznáva právo a povinnosť zamestnávateľov organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať podmienky pre dodržanie pracovnej disciplíny. Zamestnanci sa riadia platným pracovným a organizačným poriadkom zamestnancov Mestskej umeleckej agentúry Partizánske.
2. Každá aktualizácia pracovného poriadku bude pred schválením prerokovaná so ZO odborov, inak bude neplatná. V organizačnom poriadku bude stanovená organizačná schéma (štruktúra) organizácie Mestskej umeleckej agentúry Partizánske.
3. Fond pracovného času zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne. Tým nie je dotknutá možnosť úpravy pracovnej doby v nevyhnutných prípadoch, na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom.
4. Základný pracovný čas zamestnancov Mestskej umeleckej agentúry Partizánske je pondelok - piatok od 7,00 h. do 15,00 h. Prestávka na odpočinok trvá 30 minút.
5. Ak zamestnanec musí absolvovať vyšetrenie alebo ošetrenie v zdravotníckom zariadení /sprevádzať rodinného príslušníka na vyšetrení alebo ošetrení v zdravotníckom zariadení/ poskytne mu zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy zodpovedajúce nielen základnému pracovnému času, ale celej priemernej dĺžke pracovnej zmluvy vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času.
6. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné, a to nad rámec zákona o 1 mesačný funkčný plat na viac.
8. Zamestnávateľ prerokuje s každým zamestnancom minimálne 6 mesiacov pred vznikom nároku na odchod do starobného dôchodku jeho prípadnú ďalšiu pracovnú aktivitu.
9. Zamestnávateľ vopred prerokuje výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa s odborovou organizáciou.

Článok 4 Mzdové podmienky

1. Zamestnanci Mestskej umeleckej agentúry sú odmeňovaní podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a doplnení niektorých zákonov.
2. Výška náhrady príjmu prvých 10 dní pracovnej neschopnosti je 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí 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 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
4. Pri dožití životného jubilea 50 rokov zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu vo výške jeho jedného funkčného platu.
5. Zamestnávateľ vyplatí odmenu za zastupovanie pri zreteľa hodnom prípade počas práceneschopnosti nad 10 pracovných dní, odmena je maximálne 30 % z ušetreného platu zastupovaného pracovníka na návrh nadriadeného.
6. Ostatné podmienky a náležitosti odmeňovania zamestnancov upravuje pracovný poriadok.
7. Mzdy budú odvedené na účty zamestnancom do 10-tého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
8. Podľa KZVS na rok 2022 sa **zvýši** základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme **od 1. júla 2022 o 3 %**.
9. Zamestnancom organizácií zriadených mestom a obcou, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z., bude v I. polroku vyplatená odmena vo výške **350,00 eur** najneskôr za mesiac **máj 2022** tak, aby ju dostali najneskôr do 30. júna 2022.
10. Podľa ďalšieho ustanovenia KZVS 2022 zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za tento deň pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 5 Sociálna oblasť

1. Sociálny fond môže čerpať zamestnanec, ktorý je zamestnaný u zamestnávateľa viac ako 3 mesiace, okrem príspevku na stravovanie podľa bodu 4. tohto článku, ktoré sa čerpá od začiatku pracovného pomeru.
2. Sociálny fond sa tvorí v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov vo výške 1,5 % zo skutočne vyplatených miezd v bežnom roku. Organizácia poukáže na osobitný účet prostriedky vo výške 1,5 % z vyplatených hrubých miezd po odpočítaní náhrad miezd v zmysle zákona za príslušný mesiac. Ročné zúčtovanie sa vykoná do konca

- druhého mesiaca po uplynutí bežného roka. Sociálny fond bude použitý nasledovne:
- 2.1 na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov
 - 2.2 na iné mimoriadne životné udalosti
 - a) vecný darček v hodnote do 7,00 € pri návšteve zamestnanca, ktorý je nepretržite práceneschopný nad 20 pracovných dní,
 - b) zakúpenie venca v hodnote do 27,00 € pre zosnulého zamestnanca a zomrelého bývalého zamestnanca, ktorý pracoval pre zamestnávateľa do odchodu na dôchodok,
 - c) na mimoriadne životné udalosti:
 - na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov
 - vecný darček v hodnote do 7,00 € pri návšteve spolupracovníka, ktorý je nepretržite práceneschopný nad 20 pracovných dní
 - zakúpenie venca v hodnote do 27,00 € pre zosnulého zamestnanca a zomrelého bývalého zamestnanca, ktorý pracoval pre zamestnávateľa do odchodu na dôchodok,
 3. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie pre zamestnancov v roku 2022 je 2% vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného na dôchodkové poistenie, pričom pre zamestnancov, ktorých vymeriavací základ je nižší ako 600 € je príspevok zamestnávateľa paušálna suma 12 €. Paušál sa vzťahuje iba na zamestnancov, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na plný pracovný úväzok.
 4. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom MUA Partizánske. Svojim zamestnancom zabezpečí stravovanie aj v čase ich prvého dňa ospravedlnenej neprítomnosti v práci (PN,P,OČR) a počas odpracovaných sviatkov a dní pracovného pokoja nad 5 hodín. Zmluvy o spoločnom stravovaní budú uzavreté podľa potreby s tými organizáciami, ktoré poskytujú závodné stravovanie, a tiež budú pre zamestnancov poskytnuté stravné kupóny zakúpené v zmysle podpísanej zmluvy. Zamestnávateľ v zmysle platných predpisov uhradí vecné náklady na stravnú jednotku na základe uzatvorenej zmluvy. Príspevok zo sociálneho fondu sa na stravnú jednotku poskytne vo výške **0,50 €**.
 5. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.
 6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí 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 § 76a ZP, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
 7. Pri odchode zamestnankyne na riadnu materskú dovolenku najskôr však 6 týždňov pred plánovaným pôrodom zamestnávateľ vyplatí zamestnankyni odmenu vo výške 100 €, ktorá bude vyplatená v najbližšom výplatnom termíne po nástupe na riadnu materskú dovolenku, ak pracovný pomer zamestnankyne trval minimálne 3 roky.
 8. Zmluvné strany budú dbať o všestranné vzdelávanie zamestnancov, najmä zabezpečením účasti zamestnancov na seminároch, školeniach a kurzoch. Zamestnávateľ umožní zamestnancom v zmysle § 140 ZP prehlbovať si kvalifikáciu na výkon dohodnutej práce ďalším štúdiom.
 9. Zamestnávateľ vytvorí podmienky zaisťujúce ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci na všetkých pracoviskách, najmä však:
 - udržiava pracovné a prevádzkové objekty a priestory, zariadenia a prostriedky na ochranu zamestnancov v stave zaručujúcom bezpečnosť práce
 - prostredníctvom zamestnanca zodpovedného za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci oboznamuje zamestnancov s bezpečnostnými predpismi a zásadami bezpečného správania sa na pracovisku pri nástupe do zamestnania a pri preradení na iný druh práce
 - poskytne zamestnancom robotníckych povolání ochranné pracovné pomôcky podľa

zásad o poskytovaní OOPP na podmienky organizácie vypracovaných zamestnávateľom.

Článok 6 **Vzájomná súčinnosť**

1. Zmluvné strany plnia prijaté záväzky v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy vzťahovali na všetky organizačné štruktúry a zamestnancov.
2. Pri príprave zmluvy na ďalšie obdobie si obidve zúčastnené strany poskytnú navzájom všetky dostupné sociálno-ekonomické informácie.

Článok 7 **Prechodné a záverečné ustanovenia**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022 a nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť od 01.01.2022. Táto zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy uzatvorenej oprávnenými zástupcami zamestnávateľa a zamestnancov.
2. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú platné dňom ich podpísania oprávnenými zástupcami a účinné dňom nasledujúcim po jej zverejnení na webovom sídle zamestnávateľa.
3. 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.
4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo strán obdrží dve vyhotovenia.

V Partizánskom, 27. decembra 2021

Mgr. Martina Baboľová
riaditeľka organizácia

Mgr. Katarína Magulová
predseda odborov