

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

Liptovské kultúrne stredisko v Liptovskom Mikuláši
zastúpené **Mgr. art. Miroslavou Palanovou, riaditeľkou**
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES
pri Liptovskom kultúrnom stredisku Liptovský Mikuláš
zastúpená **Máriou Bajsovou, predsedníčkou**

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

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 vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na činnosť odborovej organizácie v rámci prevádzkových možností a rozpočtu LKS bezplatne nevyhnutné vybavenie a uhradí náklady spojené s prevádzkou odborovej organizácie.

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. Všetky práce spojené s výkonom funkcie odborov musia byť uskutočnené s vedomím riaditeľky LKS.

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 vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, 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 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

V prípade, keď sa v organizácii pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, bude členom výberovej komisie aj zástupca odborovej organizácie.

Článok 14

Pracovný týždeň v organizácii je 5 dňový (pondelok – nedeľa) a pracovný čas zamestnanca je 37,5 hod. týždenne.

Článok 15

V organizácii je zavedený pružný pracovný čas. Začiatok a koniec pracovného času je stanovený nasledovne:

pohyblivá časť	od 7.00 hod. do 18.00 hod.
pevná časť	od 9.00 hod. do 14.00 hod.

Určený základný pracovný čas sa netýka zamestnancov so skráteným pracovným časom. Tým zamestnávateľ určil pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne (týždenný pracovný čas 18,75).

Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne po štyroch hodinách od príchodu do práce v trvaní 30 minút.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a na konci zmeny.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa vykazujú v dennej evidencii dochádzky.

Článok 17

1. Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok 18

1. **Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v týchto prípadoch:**

- a) pri povinných lekárskech prehliadkach
- b) pri darovaní krvi a aferéze
- c) pri darovaní ďalších biologických materiálov
- d) pri účasti na vzdelávaní
- e) pri výkone funkcie v odborovom orgáne

2. **Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:**

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

– pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) sprevádzanie

- rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytnie len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času

- z dôvodov starostlivosti o chorého rodiča, ak nežijú v spoločnej domácnosti,

c) úmrtie rodinného príslušníka

- pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

- pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe 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,

d) vyhľadávanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1. písm. a) až c) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby. Pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

e) V prípade, ak tomu nebudú brániť zvlášť významné prevádzkové dôvody, zamestnávateľ umožní rodičovi školopovinného dieťaťa do 10 rokov platené voľno v prvý deň školského roka.

f) Ak sviatok pripadne na 2. alebo 4. deň v týždni a nebránia tomu prevádzkové dôvody, zamestnávateľ poskytne zamestnancom platené voľno aj v 1. resp. 5. deň v týždni.

g) Účasť na športových hrách, ktoré sú súčasťou starostlivosti o zamestnancov a sú zamerané na regeneráciu pracovnej sily v rozsahu 2 dni v kalendárnom roku.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení v prípade keď bol prekročený stanovený počet 7 dní v kalendárnom roku, za ktorý patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy,

b) sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie v prípadoch, kedy prekročil stanovený limit 7 dní v kalendárnom roku, za ktoré si uplatnil zamestnanec pracovné voľno s náhradou mzdy,

c) vlastná svadba; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytnie na jeden deň,

d) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy, pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,

- e) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,
- f) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby, pracovné voľno možno so súhlasom riaditeľa zlučovať.

Článok 20

1. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.
2. Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci uvedené v odseku 1 druhej vete celý denný pracovný čas pri uplatnení pružného pracovného dňa alebo celý týždenný pracovný čas pri uplatnení pružného pracovného týždňa alebo celý pracovný čas pripadajúci na štvortýždňové pracovné obdobie, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať v pracovných dňoch bez zbytočného odkladu po odpadnutí prekážky v práci, ak sa so zamestnávateľom nedohodol inak. Nadpracovanie je možné len vo voliteľnom pracovnom čase, ak nebola dohodnutá iná doba a nadpracovanie nie je prácou nadčas.

Článok 21

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom služobné motorové vozidlo pre jeho nevyhnutné súkromné potreby za dohodnutú úhradu spotreby pohonných hmôt, pokiaľ to dovoľia prevádzkové podmienky.

Článok 22

1. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je dva mesiace.
2. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov je výpovedná doba tri mesiace.

Článok 23

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 2 a ods. 3 ZP ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej lehoty nasledovne:
 - a) v sume jedného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov,
 - b) v sume dvoch funkčných plátov, ak odpracoval u zamestnávateľa 6 až 10 rokov
 - c) v sume troch funkčných plátov, ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce a ktorý bude

vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa alebo jeho časti, odstupné vo výške uvedenej v bode 1.

Článok 24

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, dôchodok za výsluhu rokov odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných platov.

ČASŤ IV

Platové podmienky

Článok 25

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. Obe zmluvné strany sa dohodli na výplatnom termíne do 10. dňa v mesiaci.

Článok 26

Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti: vodič, údržbár, technik

Článok 27

Zamestnancovi za ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov a za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností prizná zamestnávateľ osobný príplatok. Osobný príplatok sa priznáva na dobu jedného roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok môže prehodnotiť. Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov. Odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení zamestnávateľ vyplatí v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ vyplatí v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom mzdové zvýhodnenie za hodinu práce vo sviatok vo výške 100% priemerného hodinového zárobku zamestnanca.

Článok 31

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.

ČASŤ V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zamestnancov formou stravovacej karty UP Déjeuner v hodnote 8,30 €.

V zmysle cenovej kalkulácie cena stravovacej poukážky pozostáva z:

- príspevku za zamestnávateľa 4,57 €
- príspevku zo sociálneho fondu 1,00 €
- príspevok zamestnanca 2,73 €

Článok 33

Zamestnanec má nárok na stravováciu poukážku za každý deň

- a) v ktorom odpracoval viac ako 4 hodiny (§152 ZP).
- b) v ktorom z dôvodu návštevy u lekára odpracoval len časť pracovnej zmeny.
- c) v ktorom si čerpal náhradné voľno.
- d) v ktorom si čerpal dovolenku.

Článok 34

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 35

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídélom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 odst. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a ďalším prídélom vo výške 0,05% so súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Prostriedky sociálneho fondu sa budú využívať účelne v súlade s platnými právnymi predpismi.

ČASŤ VI.
Záverečné ustanovenia

Článok 36

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2025. 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 37

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 38

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

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

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

V Liptovskom Mikuláši dňa 28.8.2024

Mária Bajsová
predseda ZO SLOVES

Mgr. art. Miroslava Palanová
riaditeľka LKS