

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

zamestnancov Regionálneho kultúrneho centra v Prievidzi.
v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníkom práce a zákonom č. 2/1991 Zb. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Regionálne kultúrne centrum v Prievidzi
zastúpené **Mgr. Ľudmilou Húskovou riaditeľkou RKC** na jednej strane
a

Základná organizácia odborov pri Regionálnom kultúrnom centre v Prievidzi
zastúpená **Mgr. Evou Henčelovou**, predsedníčkou, na druhej strane

uzatvárajú túto
kolektívnu zmluvu

na rok 2016

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
- sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Regionálneho kultúrneho centra v Prievidzi.

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

Na základe požiadaviek základnej organizácie odborov v RKC zamestnávateľ bude poskytovať vhodné podmienky – priestory a vybavenie - na prevádzkovú činnosť základnej organizácie. V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností, poskytne členom odborového orgánu na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní, konferenciách a zjazdoch nevyhnutné pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie nevyhnutných administratívnych a technických prác súvisiacich s plnením poslania odborovej organizácie v RKC.

Pracovné voľno na výkon odborárskej funkcie bude poskytnuté v rozsahu 30 minút na jedného člena odborovej organizácie mesačne.

Pracovné voľno na odborárskom vzdelávaní bude poskytnuté v rozsahu najmenej dva pracovné dni na člena odborového orgánu za rok na základe pozvánok vyššieho odborového orgánu – pokiaľ túto činnosť nie je možné vykonať mimo pracovného času.

Článok 8

V prípade, že by bol zamestnanec RKC zvolený počas platnosti tejto zmluvy do funkcie vo vyššom odborovom orgáne, vyžadujúcou jeho dlhodobšie uvoľnenie pre prácu v tejto funkcii, po skončení funkčného obdobia ho zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že by sa táto práca v čase jeho návratu nevykonávala, alebo pracovisko bolo zrušené, zamestnávateľ ho zaradí na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, 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 10

Základná organizácia odborov uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre 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

Týždenný pracovný čas v RKC je 37,5 h. V RKC je zavedený pružný pracovný čas. Základný fond pracovného času je od 7.30 h do 13.30 h. Pružný pracovný čas je možné bez žiadaniek si jednotlivými zamestnancami regulovať v rozmedzí 6.30 – 17.00 h. Pokiaľ pracovník vykonáva pracovné úlohy mimo základného fondu pracovného času, môže si pracovnú dobu počas dňa upraviť posunutím, alebo rozdelením pracovnej zmeny na základe vopred schválenej žiadanky, keďže RKC na základe svojho poslania zabezpečuje kultúrno-osvetovú činnosť a voľnočasové aktivity v čase pracovného voľna občanov i počas dní pracovného pokoja. Na práce vykonávané počas dní pracovného pokoja je však nevyhnutný predchádzajúci súhlas na predpísanom tlačive.

Článok 14

Za práce vykonávané počas dní pracovného voľna si pracovníci čerpajú náhradné voľno. Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, RKC vyhovie žiadostiam pracovníkov o skrátenie, alebo inú vhodnú úpravu pracovného času na základe vážnych rodinných, alebo zdravotných dôvodov.

Článok 15

RKC poskytne zamestnancom prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút v zmysle Zákonníka práce a prijatého pracovného poriadku. V odôvodnených prípadoch môže byť obedná prestávka predĺžená až na 45 minút, s tým, že zamestnanec si chýbajúce minúty nadpracuje ešte v ten istý deň. Čerpanie prestávky sa určuje v čase od 11,00 – 13,00 h, pričom zamestnanec čas čerpania prestávky na jedlo a oddych zapisuje do evidencie dochádzky. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 16

Práca nadčas bude nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok: Práca nadčas musí byť odôvodnená plnením plánovaných, alebo naliehavých úloh. Nevyhnutnosť nadčasovej práce posúdi v prvom stupni vedúci oddelenia, ktorého zamestnanec nadčasovú prácu vykonáva a v druhom stupni riaditeľ organizácie. Práca nadčas podlieha schváleniu, alebo nariadeniu riaditeľom organizácie v rámci mesačného a týždenného plánovania práce. V odôvodnených a naliehavých prípadoch ju možno nariadiť minimálne 2 dni pred jej uplatnením. Pracovný čas zamestnancov RKC, vrátane práce nadčas, je najviac 48 hodín týždenne a 150 hodín ročne. Za prácu nadčas je považovaná i doba strávená v dopravnom prostriedku pri doprave zo sídla organizácie na miesto výkonu práce, ak sa táto doprava realizuje mimo riadneho pracovného času.

Článok 17

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- z dôvodu všeobecného záujmu /bezpríspevkové darcovstvo krvi a ďalšieho biologického materiálu – na čas odberu a nevyhnutý čas zotavenia sa po odbere – najviac však 72 hodín od nástupu cesty na odber/
- prípadný výkon funkcie v odborovom orgáne
- činnosť člena volebných komisií pri voľbách do zákonodarných zborov, voľbe prezidenta SR a referende a voľbách do orgánov územnej správy v nevyhnutne potrebnom čase.

Článok 18

Zamestnanci majú nárok na dovolenku podľa § 100 až 117 Zákonníka práce a predĺženú o 1 týždeň nad výmeru v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 19

Odstupné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou,

alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

- (4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
- (5) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
- (6) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
- (7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.
- (8) 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 § 76 a ods. 1 Zákonníka práce v platnom znení v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 20

Zamestnávateľ bude závodný výbor oboznamovať o dohodnutých zamestnaneckých pomeroch a v zmysle § 74 Zákonníka práce s ním prerokuje každé skončenie zamestnaneckého pomeru.

Časť IV. Platové podmienky

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o

zmene a doplnení niektorých zákonov. V RKC je s účinnosťou od 1. 1. 2013 prijatý Mzdový poriadok zamestnancov ktorý bol prerokovaný a schválený ZV odborov pri RKC. V zmysle § 20 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov môže zamestnávateľ udeliť zamestnancovi odmenu

- za kvalitné plnenie vopred vyhlásených mimoriadnych úloh a plnenie úloh nad rámec pracovnej náplne – udelenie tohto druhu odmeny je závislé od limitu mzdových nákladov RKC a je nenárokovateľné
- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku do výšky ich funkčného platu.

Článok 22

Zamestnancom zaradeným v platových triedach 1 - 5, prináleží maximálny stupeň platovej triedy. Výplatný termín mzdy za príslušný mesiac je vždy do 30. dňa v nasledujúcom mesiaci.

Článok 23

Výška osobného príplatku je závislá na nevyhnutnom plnení týchto podmienok:

- dodržiavanie pracovnej disciplíny
- plnenie vnútorných smerníc, noriem a príkazov a úloh prijatých na operatívnych a mesačných poradách zamestnancov
- koncepcnosť a plánovitosť odbornej činnosti na jednotlivých úsekoch
- plnenie ročného a mesačných plánov práce prijatých v RKC
- pozitívne ohlasy na odborné pôsobenie pracovníka v územnej pôsobnosti RKC
- kvalitná reprezentácia činnosti RKC, propagácia odbornej činnosti na zverenom úseku v odbornom-poradenskom časopise RKC , prípadne v inej odbornej tlači
- podiel na získavaní mimorozpočtových zdrojov a príjmov z vlastnej činnosti
- kvalitná spolupráca s poradnými a lektorskými zbormi na jednotlivých úsekoch činnosti
- pravidelné oboznamovanie sa a konanie v intenciách legislatívno-právnych noriem platných v kultúrno-osvetovej činnosti
- osobná iniciatíva zameraná na odborné vzdelávanie sa a odborný rast v tej oblasti kultúrno-osvetovej činnosti, ktorú má ten-ktorý zamestnanec v pracovnej náplni
- poskytovanie metodickej pomoci adresátom kultúrno-osvetovej činnosti na zverenom úseku na kvalitnej úrovni, udržiavanie pravidelného kontaktu s jej adresátmi
- vedenie databázy kolektívov a jednotlivcov pôsobiacich v jednotlivých žánroch amatérskej umeleckej činnosti, záujmového vzdelávania a ďalších oblastiach kultúrno-osvetovej činnosti vo vzťahu k zverenému úseku činnosti, štatistické vykazovanie tejto činnosti
- schopnosť vypracovávať kvalitných rozborov a analýz činnosti na zverenom odbornom úseku

Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví. Osobný príplatok sa v RKC prehodnocuje minimálne po uplynutí 1 roka. Pokiaľ zamestnanec v danom mesiaci nesplní všetky stanovené kritériá na jeho udelenie, môže byť primerane znížený. Návrh na zníženie príplatku predkladá vedúci oddelenia a riaditeľ RKC.

Časť VI. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 24

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov.

Článok 25

Zmluvné strany sa dohodli, že stravovanie zamestnancov bude financované takto: Z celkovej výšky stravného šeku – 3,30 € hradí RKC čiastku 1,82 €, t. j. 55 % z hodnoty šeku z prevádzkových nákladov a čiastku 0,38 € z prostriedkov sociálneho fondu. Zvyšok hodnoty stravného šeku – 1,10 € si hradí zamestnanec.

Článok 26

V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Odst. II/6 – a) Regionálne kultúrne centrum v Prievidzi poskytne svojim zamestnancom príspevok na dôchodkové poistenie takto:

- zamestnancom, ktorí v organizácii odpracovali 20 a viac rokov vo výške 2,5 %
- zamestnancom, ktorí v organizácii pracujú menej ako 20 rokov vo výške 2%

Zamestnávateľ poskytnutie príspevku podmieňuje tým, že samotný zamestnanec si bude na toto poistenie prispievať sumou minimálne 3,30 €.

Článok 27

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

Zamestnávateľ v rámci svojej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov uhradí zamestnancom časť nákladov spojených s ich kultúrnym vyžitím a rekreáciou. Výška tejto úhrady je limitovaná objemom sociálneho fondu.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom pri životnom jubileu 50 a 60 rokov a pri prvom odchode do dôchodku odmenu vo výške 50 €.

Článok 29

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným a ďalším prídelením vo výške 1,25% podľa zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 30

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa vnútornej smernice O tvorbe a použití sociálneho fondu.

Článok 31

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť týmto rozpočtom:

Stav fondu k 1.1.2016	415,60 €
Povinný a ďalší prídel vo výške 1,25 %	1 600,00 €
Ďalšie príjmy – napr. dary, dotácie, splátky, príspevky, účastnícke poplatky a pod.	0
Zdroje celkom	2 015,60 €

Výdavky:

- príspevok na stravovanie vo výške 0,38 € na 1 stravný lístok	1 300,00 €
- odmena pri živ. jubileu a prvom odchode do dôchodku	35,00€
- príspevok na kultúrno-spoločenskú, vzdelávaciu, rekreačnú a športovú činnosť	565,00€
Výška čerpania tohto príspevku závisí od počtu zamestnancov a počtu odpracovaných mesiacov v roku. Je podmienená predložením dokladu o využívaní kultúrnych, či spoločenských služieb určených na regeneráciu síl.	

Čerpanie celkom **1 900,00 €**

Predpokladaný zostatok fondu k 31.12. 2016 **115,60 €**

Článok 32

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

Článok 33

Výhody poskytované zamestnancom zo strany zamestnávateľa:

Zamestnávateľ môže svojmu zamestnancovi na základe predchádzajúcej požiadavky za výhodných podmienok poskytnúť nasledovné služby:

- zapožičanie služobného motorového vozidla , alebo motorového vozidla s prívesom, alebo prívesu samotného na súrne rodinné záležitosti s tým, že zamestnanec uhradí náklady na pohonné hmoty a jazda časovo neprekračuje dobu 5- ich hodín.
- zapožičanie videokamery, videorekordéra na reportáž a záznam z významných rodinných udalostí nasledovne:
 - zapožičanie videokamery s obsluhou 3,00 €/deň
 - zapožičanie videorekordéra 2,00 €/deň

- kopírovanie a tlač materiálov s tým, že zamestnanec si uhradí náklady spojené s materiálom na tlač vo výške 0,05 € za 1 stranu formátu A-4.
- prenájom zasadacej miestnosti RKC za výhodnú cenu – 2,00 €/hod.

VII. Záverečné ustanovenia

Článok 34

Kolektívna zmluva sa uzatvára na 1 rok. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorakolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 35

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 36

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

Článok 37

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

Článok 38

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2015.

Článok 39

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Prievidzi 15. 03. 2016

.....
Mgr. Eva Henčelová
za Závodný výbor OO

.....
Mgr. Ľudmila Húsková
za organizáciu RKC