

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

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

Vlastivedné múzeum v Považskej Bystrici zastúpené : Mgr. Petronela Rágulová, PhD.,
poverená riadením VM
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES pri Vlastivednom múzeu v Považskej Bystrici zastúpená :
Ing. Danou Šaradinovou, predsedom závodného výboru

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

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 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 (podnikový 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 na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

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.

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 na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

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 11

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

Článok 12

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 13

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 14

Pracovný čas je 7,5 hodín denne, čo predstavuje 37,5 hodín týždenne.

Článok 15

Pracovný čas je rozvrhnutý takto pre všetkých zamestnancov: od 7,00 hod. do 15,00 hod. V prípade práce v popoludňajších a večerných hodinách si zamestnanci uplatnia výmenu pracovnej doby.

Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 10.30 hod do 12.30 hod.

Článok 17

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

Článok 18

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- 8 dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ďalšie pracovné voľno na tento účel sa poskytne zamestnancovi bez náhrady mzdy
- na preventívne lekárske prehliadky zamestnanca súvisiace s tehotenstvom
- narodenie dieťaťa manželke zamestnanca – na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť
- 3 dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe
- 2 dni na účasť na pohrebe rodiča, súrodenca, prarodiča, vnuka a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb
- 1 deň na účasť na vlastnej svadbe, svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca
- znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov na nevyhnutný čas najviac na 1 deň
- 8 dní v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie, ďalšie pracovné voľno na tento účel sa poskytne zamestnancovi bez náhrady mzdy
- 10 dní v kalendárnom roku na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti, alebo špeciálnej školy

Článok 19

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 30 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4,5 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

Článok 20

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP je najmenej :

- a) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov
- b) štyri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov

Článok 21

- a) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP, pričom je zamestnávateľ povinný výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné.
- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru alebo prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce.

Článok 22

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, 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) dvoch funkčných platov , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) troch funkčných platov , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štyroch funkčných platov , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) piatich funkčných platov , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP 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 pomere najmenej v sume:

- a) dvoch funkčných platov , ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) troch funkčných platov , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štyroch funkčných platov , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) piatich funkčných platov , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šiestich funkčných platov , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 23

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške **troch** funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

Článok 24

Zamestnávateľ bude ročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

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.

Článok 26

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 27

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 30 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Ak na tento deň pripadá sobota, nedeľa alebo sviatok, výplatný termín sa presúva na predchádzajúci pracovný deň.
- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).

Článok 28

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- dlhodobejšie priaznivé využívanie odborných znalostí a schopností zamestnanca
- dĺžka odbornej praxe
- osobné schopnosti a vlastnosti (organizátorské, riadiace, tvorivé, koncepcnosť, samostatnosť, spoľahlivosť v práci, pracovná disciplína, iniciatíva, úroveň spolupráce
- úroveň dlhodobej výkonnosti a výsledkov práce (dlhodobá stabilita plnenia úloh zvyšovanie ekonomickej efektívnosti, zabezpečenie konečných výsledkov práce)
- zabezpečovanie rozvojových úloh (zabezpečovanie organizácie práce, pracovných podmienok, zavádzanie nových pracovných metód a podobne)
- vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností

Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví. Osobný príplatok sa priznáva na dobu 1 rok. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí.

Článok 29

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

Článok 30

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas, alebo pracovnou pohotovosťou patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy jeho priemerného zárobku.

Článok 31

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d) a e) zákona o odmeňovaní vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške 5 %.

Článok 32

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

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške:
80% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 34

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov (od firmy Doxx).

Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ďalšie teplé hlavné jedlo.

Článok 36

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a to:

Cena stravného lístka:	3,50 €
Zamestnávateľ hradí 55% t.j.	2,16 €
Zo sociálneho fondu sa hradí	0,15 €
Zamestnanec hradí	1,19 €

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 43 a 45 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky, náhradného voľna, študijného voľna, práceneschopnosti, ošetrovanie člena rodiny.

Článok 38

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

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 40

Zamestnávateľ sa v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov riadi podľa zásad pre používanie sociálneho fondu .

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary:

a/ životné jubileá 50 rokov, 60 rokov

a odpracované roky z celkovej doby zamestnania

15 – 20 rokov	20,00 €
20 – 30 rokov	33,50 €
30 - 35 rokov	50,00 €
nad 35 rokov	66,50 €

b/ pracovné jubileá – 25, 30 rokov odpracovaných z celkovej doby zamestnania a za každých ďalších 5 rokov odpracovaných z celkovej doby zamestnania navýšenie o 7,00 €

25 rokov	26,50 €
30 rokov	33,50 €
35 rokov	40,00 €

c/ pri príležitosti odpracovania 15 rokov vo VM vo výške 20,00 € a každých ďalších 5 rokov navýšenie 6,50 €

15 rokov	20,00 €	30 rokov	39,50 €
20 rokov	26,50 €	35 rokov	46,00 €
25 rokov	33,00 €	nad 35 rokov	52,50 €

d/ prvý odchod do dôchodku

odpracované roky	
do 25 rokov	50,00 €
do 30 rokov	66,50 €
do 35 rokov	83,00 €
nad 35 rokov	100,00 €

e/ za úspešné plnenie úloh v odborovej organizácii možno zvýšiť odmenu podľa schválenia vo výbore SOZKaSO o 7,00 €.

Článok 42

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2,5 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov. Zamestnávateľ môže zmeniť dohodnutú výšku príspevku DDP v zamestnávateľskej zmluve len po prerokovaní s odborovou organizáciou a po dohode so zamestnancom.

Článok 43

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- 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 0,5 % zo základu.

Článok 44

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

Článok 45

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

Článok 46

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

VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 47

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2015. 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 48

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 49

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

Článok 50

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

Článok 51

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 52

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.

Článok 53

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

V Považskej Bystrici 30.06.2015

Predsedníčka ZO SLOVES pri VM
Ing. Dana Šaradinová

Štatutárny orgán VM
Mgr. Petronela Rágulová, PhD.