

Vlastivedné múzeum v Považskej Bystrici

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**Považská Bystrica
Platnosť od 1. 2. 2019**

V súlade s § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov Vlastivedného múzea v Považskej Bystrici v zriaďovateľskej pôsobnosti Trenčianskeho samosprávneho kraja zmluvné strany

Vlastivedné múzeum v Považskej Bystrici, v zriaďovateľskej pôsobnosti Trenčianskeho samosprávneho kraja
(ďalej len „zamestnávateľ“)

zastúpené: Mgr. Petronelou Rágulovou, PhD., riaditeľkou múzea

a

Základná organizácia SLOVES pri Vlastivednom múzeu v Považskej Bystrici
(ďalej „odborová organizácia“)

zastúpená: Bc. Annou Kvašňovskou, predsedníčkou z. o. SLOVES pri VM

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa, použitie skratiek v dokumente

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 Zákonníka práce, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „Zákon č. 553/2003 Z.z.“, namiesto označenia Vlastivedné múzeum v Považskej Bystrici skratka „zamestnávateľ“, namiesto označenia Základná organizácia SLOVES pri Vlastivednom múzeu v Považskej Bystrici skratka „odborová organizácia“.
3. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa.
4. Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu v súlade s platnými ustanoveniami ZP, zákona o kolektívnom vyjednávaní, 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, platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ostatnými súvisiacimi právnymi predpismi.

Článok 2

Pôsobnosť Kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas vrátane zamestnancov odborovo neorganizovaných. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy a archivovanie

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ predloženého jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 4

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ bezplatne poskytne odborovej organizácii, podľa svojich prevádzkových podmienok, miestnosť aj technické vybavenie na nevyhnutnú činnosť. Ďalej sa zaväzuje, že jej umožní používať bežné komunikačné prostriedky, výpočtovú a rozmnožovaciu techniku, vrátane spotrebného materiálu a služieb.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje bezplatne vykonávať úhradu členských príspevkov – na základe predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnanca zrážkou zo mzdy a poukázaním na účet odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ hradí nevyhnutné náklady na kolektívne vyjednávanie.
4. Pre pracovné návštevy odborovej organizácie platia rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy zamestnávateľa.
5. Zamestnanci organizovaní v odborovej organizácii budú činnosti spojené s členstvom v odborovej organizácii vykonávať, po predchádzajúcom súhlase štatutára múzea, maximálne 3, 75 hodiny mesačne.
6. Zamestnávateľ udelí predsedovi odborovej organizácie alebo jeho zástupcovi na výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac v rozsahu 7, 5 hodiny mesačne.

Článok 5

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. **Pracovný čas** zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
 - a) V organizácii platí pevný pracovný čas od 06:45 - 14:45 hod.
 - b) Podrobnosti o správnom využívaní pevného pracovného času sú rozpracované v Pracovnom poriadku.
2. **Výmera dovolenky** sa oproti § 103 odsek 1 až 2 ZP predlžuje o jeden týždeň .
3. **Zaradovanie zamestnancov** do platových tried sa riadi Zákonom č. 553/2003 v platnom znení.
4. **Pracovné voľno – osobné prekážky v práci /§ 141 ZP/**
 - a) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení v rozsahu o 1 deň navyše ako uvádza ZP - 8 dní v kalendárnom roku.

- b) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi na sprevádzanie rodinného príslušníka (viď §40 ZP) na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení v rozsahu o 1 deň navyše ako uvádza ZP – 8 dní v kalendárnom roku.
- c) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi v prípade úmrtia rodinného príslušníka rozsahu o 1 deň navyše ako uvádza ZP v závislosti od stupňa príbuzenstva (§141, ods. 2, písmeno d)).
- d) V prípade, ak zamestnanecký pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odsekoch a) a b) sa poskytne v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru.

5. Odstupné /§ 76 ZP/

- a) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume navýšenej o jeden funkčný plat oproti ZP, a teda:
 - dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- b) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume navýšenej o jeden funkčný plat oproti ZP, a teda:
 - dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - šiestich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

6. Odchodné /§ 76a/

- a) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobných dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad zákonom stanovený rozsah /podľa ZP § 76a, ods. 1/ vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- b) V prípade ukončenia pracovného pomeru v kalendárnom roku, v ktorom vznikol zamestnancovi nárok na vznik starobného dôchodku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad zákonom stanovený rozsah /podľa §76a, ods. 1 ZP/ vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.
- c) Pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad zákonom stanovený rozsah /podľa § 76a, ods. 2 ZP/ vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

7. Dočasná pracovná neschopnosť

- a) Výška náhrady príjmu zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
- b) Vyššia percentuálna sadzba dennej náhrady príjmu sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorý sa stal dočasne práceneschopný z dôvodov uvedených v § 8 ods. 3 zákona č. 462/2003 / „ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok“/.

8. Náhrada za stratu času

V zmysle §96b Zákonníka práce patrí zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, náhradné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku.

9. Odmena

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy podľa § 20 ods. 1 písm. c) vo výške jeho funkčného platu pri dosiahnutí životných jubileí 50 a 60 rokov veku.
- b) Zamestnávateľ na vyplatenie odmien, poskytovaných zamestnancom podľa §20 ods. 1 písmeno a), b), d) a e) zákona č. 553/2003 o odmeňovaní, môže vyčleniť z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške 5%.

10. Výplata mzdy /§ 130 ZP/

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne na účet zamestnanca 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.

11. Stravovanie zamestnancov /§152 ZP/

- a) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom stravných lístkov.
- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov podľa spracovanej kalkulácie, ktorá tvorí neoddeliteľnú prílohu Kolektívnej zmluvy.
- c) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancom aj po dobu ich riadnej dovolenky, ospravedlnenej neprítomnosti v práci, náhradného voľna, dočasnej pracovnej neschopnosti v trvaní jedného mesiaca a ošetrovaniu člena rodiny.

12. Ochrana práce

- a) Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami §147 Zákonníka práce a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce
- b) Zamestnávateľ vydáva vnútorné predpisy a nariadenia o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a dáva pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré sú v súlade s traumatologickým plánom organizácie.
- c) Na pracovisku, kde nie je možné v prípade mimoriadne teplých, alebo chladných dní zabezpečiť prípustné mikroklimatické podmienky v zmysle Vyhl. MZ SR č. 544/2007 Z.z., zamestnávateľ môže upraviť pracovný čas.

Článok 6

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

- 1. Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond je tvorený povinným prídelenom vo výške **1%** a ďalším prídelenom vo výške **0,50%** zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 2. Podmienky sociálnej politiky organizácie upravuje dokument „Zásady použitia príspevku zo sociálneho fondu“ a čerpanie sociálneho fondu je realizované v zmysle Rozpisu sociálneho fondu pre aktuálny rok.
- 3. Zmluvné strany sa dohodli na príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej len DDP) vo výške 2,5% z objemu zúčtovaných plátov pre zamestnancov, ktorí odpracovali v organizácii minimálne 6 mesiacov.
- 4. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na DDP na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

Záverčné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy na požiadanie jednej zo zmluvných strán.
2. KZ je platná odo dňa podpísania zmluvnými stranami s účinnosťou od 1. 2. 2019. Platnosť a účinnosť KZ končí dňom dohodnutým zmluvnými stranami, alebo nasledujúci deň po zverejnení novej KZ.
3. Dňom účinnosti tejto KZ končí účinnosť KZ uzatvorenej dňa 23. 01. 2017.
4. Odborová organizácia je povinná oboznámiť zamestnancov s obsahom KZ a jej dodatkov najneskôr do 15 dní od jej zverejnenia.
5. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch s platnosťou originálu, pričom každá strana dostane jedno vyhotovenie.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Považskej Bystrici dňa 28. 1. 2019

Odborová organizácia :

Zamestnávateľ:

Bc. Anna Kvašňovská
predsedníčka odborovej organizácie

Mgr. Petronela Rágulová, PhD.
riaditeľka vlastivedného múzea

Kalkulácia stravných lístkov platná od 1. 2. 2019

Cena stravného lístka: 4,00 €

V tom :

Zamestnávateľ hradí 2,35 €

Zo sociálneho fondu sa hradí 0,45 €

Zamestnanec hradí 1,20 €