

44, 153

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

Organizácia **Galéria Jána Koniarka v Trnave**
zastupená: PhDr. Vladimírom Beskidom
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

základná organizácia : **SLOVES pri Galérii Jána Koniarka v Trnave**
zastúpená predsedom závodného výboru Ivetou Horváthovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u
na rok 2024 - 2026

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 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

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborarskom vzdelávaní, pracovné voľno s náhradou mzdy.

2. V zmysle ustanovenia § 240 ods. 1 Zákonníka práce, na základe ktorého sa činnosť odborových funkcionárov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh orgánov, považuje za výkon práce, za ktorý im patrí mzda.

Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej orgánov pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich prednázajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu, 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 vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. 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

Pracovný čas je 7,5 hodín (t.j. 37,5 hod. týždenne),

Článok 14

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a/ Pre zamestnancov v dozornej službe:

Utorok - piatok: 9,00 – 17,00 hod.

Sobota – nedeľa: 13,00 – 18,00 hod.

Služba v sobotu a nedeľu sa počíta za celý odpracovaný deň, t.j. 7,5 hod. bez nároku na príplatok

b/ pre ostatných zamestnancov pružný pracovný čas:
od 6,00 až 9,00 hod. – 14,00 až 17,00 hod.

Článok 15

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.
Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 11,30 hod. do 14,00 hod.

Článok 16

Práca nadčas bude nariadená len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:
v prípade prípravy, dovozu, odvozu a inštalovania výstav, prednášok, koncertov.
Za prácu nadčas si zamestnanec vyberá náhradné voľno.

Článok 17

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 1 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:

1 deň za štvrťrok z dôvodu:

- starostlivosti o dieťa do 15 rokov
- starostlivosti o chorého rodiča, alebo rodinného príslušníka
- 3 dni pri úmrtí rodiča zamestnanca a rodiča manžela (ky) a detí.

Zamestnanec bude vopred informovať zamestnávateľa o čerpaní pracovného voľna.
Zamestnávateľ poskytne matke, ktorá sa stará o dieťa mladšie ako 10 rokov skrátený pracovný čas o 2 h posledný deň v týždni (piatok) s náhradou mzdy.

Článok 19

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

Článok 20

Výpovedná doba je 2 mesiace pre zamestnanca aj zamestnávateľa. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval najmenej ako 5 rokov, je výpovedná doba 3 mesiace.

Článok 21

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) alebo b) vyplatí zamestnávateľ odstupné v sume:

- 1 FP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
- 3 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
- 4 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
- 5 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) odstupné v sume:

- 1 FP, ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky
- 3 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
- 4 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
- 5 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
- 6 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov

Článok 22

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške 5 funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. V prípade, že zamestnanec pracuje v organizácii menej ako 5 rokov prislúcha mu odchodné vo výške 2 funkčných plátov.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške 3 funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 23

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

Článok 24

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 2 týždne pred jej uskutočnením.

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

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- osobné ohodnotenie sa priznáva zamestnancovi po skončení skúšobnej doby.
- osobné ohodnotenie sa priznáva minimálne do výšky 30% najvyššieho tarifného stupňa príslušnej tarifnej triedy.

Článok 28

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom zabezpečí mzdové prostriedky vo výške 2 funkčných platov ročne – rozdelením na 2 časti. Pokiaľ to rozpočet organizácie v danom roku umožní.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške dvoch funkčných platov. Pri dosiahnutí 60 rokov veku zamestnávateľ poskytne odmenu vo výške 1 funkčného platu.

Z: umožňuje ust. § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 30

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 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení:

- od 1. dňa do 3. dňa (vrátane) – 25% z DVZ
- od 4. dňa do 10. dňa (vrátane) – 55% z DVZ

Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných kariet, prípadne výplatom stravného na účet zamestnanca ak sa zamestnanec tak rozhodne od 1. 1. 2024 vo výške 6,00 €.

Článok 33

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.

Členom základnej odborovej organizácie bude poskytnutý príspevok na stravovanie vo výške 0,20 EUR z členských príspevkov.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas:

- čerpania dovolenky
- práceneschopnosti prvých 10 dní
- ošetrovania člena rodiny prvých 10 dní

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom od 1. 1. 2023 príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 30 € pre zamestnancov s pracovnou dobou neurčitou, ktorí majú uzatvorené doplnkové dôchodkové sporenie. Zamestnanec je povinný si doplácať minimálny príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 15,- € po uzatvorení zamestnaneckej zmluvy.

A príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie motorového vozidla podľa ust. § 14b zákona č. 553/2003 vo výške 20 €.

Článok 36

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídedom vo výške 0,5% zo základu
-

Článok 37

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

Článok 38

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

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1 x ročne.

VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 40

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2026. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie 3 kalendárnych rokov, 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 41

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 42

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

Článok 43

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

Článok 44

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 45

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 46

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

V Trnave, dňa

.....

PhDr. Vladimír Beskid

.....

Iveta Horváthová