

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená

v súlade s ustanovením 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 na rok 2013 je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov pre zmluvné strany

Západoslovenské múzeum v Trnave, Múzejné nám. 3, 918 09 Trnava

zastúpená: PhDr. Danielou Čambálovou - riaditeľkou

(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu

verejnej správy a kultúry

pri Západoslovenskom múzeu v Trnave

zastúpená predsedom závodného výboru

Dagmar Mišíkovou, prom. ped.

na druhej strane

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
- mzdové 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 odborového zväzu pri ZsM v Trnave 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

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Pracovné voľno pre funkcionárov na prácu v odborovej organizácii bude poskytnuté v rozsahu: jednej hodiny na funkcionára odborovej organizácie mesačne. Pracovné voľno funkcionára odborovej organizácie na účasť na odborárskom vzdelávaní bude poskytnuté v rozsahu:

1 pracovného dňa na funkcionára odborovej organizácie za 1 rok. Účasť na vzdelávaní musí byť doložená pozvánkou.

Článok 8

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať predsedu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

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

Článok 12

Pracovný čas je 37 a 1/2 hodiny týždenne.

Článok 13

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

- a) od 7,30 do 15,30 hod.
- b) pre zamestnancov, ktorí v odôvodnených prípadoch písomne požiadali o zmenu pracovného času od 7,00 do 15,00 hod.
- c) pre zamestnancov prezentačného oddelenia od 8,30 do 17,00 (utorok až piatok) a v sobotu a v nedeľu podľa harmonogramu služieb.

Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Táto doba sa nezapočítava do pracovnej doby.

Prestávka na odpočinok a jedenie začína po odpracovaní 4 pracovných hodín.

Článok 15

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši vek 33 rokov.

Článok 16

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu stanovenom par. 140 Zákonníka práce.

Článok 17

- a) Pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku alebo bez náhrady mzdy bude poskytnuté z dôvodov a v rozsahu uvedenom v § 141 ZP bod 2.

b) Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude poskytnuté zamestnancom, najviac na 5 dní v kalendárnom roku z vážnych dôvodov zo strany zamestnanca a len so súhlasom zamestnávateľa.

Článok 18

Pracovný pomer na dobu určitú možno uzavrieť so zamestnancom najdlhšie na 2 roky. Tento pracovný pomer je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac však dvakrát.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písmeno a) alebo písmeno b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Výška odstupného bude vyplatená podľa § 76 ZP.

Článok 20

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles práceneschopnosti je viac ako 70 %, odchodné vo výške dvoch funkčných platov podľa par. 76 a ods.1, 2.

Článok 21

Zamestnávateľ prerokuje s predsedom závodného výboru návrh výpovede zamestnancovi alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Článok 22

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 23

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 24

Výška osobného príplatku je závislá na splnení tejto podmienky :

- vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, za mimoriadny pracovný výkon a v ňom dosahovaných pracovných výsledkov.

Článok 25

Zamestnanci budú zaradovaní do platových tried v súlade s§ 5 zákona č. 553/2003 a § 7 ods. 4. Týka sa to všetkých zamestnancov zaradených podľa základnej platovej stupnice. Od 01.01.2014 sa stupnice platových taríf zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme zvýšia o 16 eur podľa čl. II ods. 3 písm. a), b) KZ vyššieho stupňa na rok 2014.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho tarifného platu. Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku zodpovedajúcu sume odmien jubilujúcich zamestnancov.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 27

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn :

- povinného prídelu vo výške 1% zo základu ustanoveného v par. 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len "zo základu")
- ďalším prídedom vo výške do 0,25 % zo základu, pričom základom je súhrn skutočne vyplatených miezd v bežnom roku.

Článok 28

Použitie sociálneho fondu :

- a) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť z fondu príspevok zamestnancom na zabezpečenie

stravovania podľa Smernice č. 1/2011 Stravovanie zamestnancov.

b) Príspevok zamestnancom pri životných jubileách (50 rokov veku, formou peňažného daru v sume 70 €).

Článok 29

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu umožní organizovanie poznávacích zájazdov, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, príspevok na detské tábory a pod., pokiaľ to umožní finančný stav sociálneho fondu.

Článok 30

Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa poskytuje podľa § 8 zákona č. 462/2003 Z. z.

Článok 31

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení. Výška príspevku je určená dohodou medzi zamestnávateľom a dôchodkovou poisťovňou. Poberateľom starobného dôchodku zamestnávateľ neprispieva na doplnkové dôchodkové sporenie.

Článok 32

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

Časť VI.

Záverečné ustanovenie

Článok 33

Kolektívna zmluva sa uzatvára od 1. 2. 2014 do 31. 12. 2014 a 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 34

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.

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné a po ich podpísaní oprávnenými zástupcami sú súčasťou platnej kolektívnej zmluvy.

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude vyhodnocované na konci roka na spoločnom rokovaní štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu závodného výboru, a to v decembri príslušného kalendárneho roka.

Článok 36

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 37

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

Kolektívna zmluva podpísaná v Trnave dňa 1. 2. 2014

Západoslovenské múzeum v Trnave

PhDr. Daniela Čambálová

riaditeľka

.....

Základná odborová organizácia pri ZsM v Trnave

Dagmar Mišíková, prom. ped.

predsedníčka ZO OZ

..... 3