

Oravské múzeum P. O. Hviezdoslava v Dolnom Kubíne

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2013

V súlade s ustanoveniami § 231 Zákonníka práce, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov v roku 2013

zmluvné strany

Oravské múzeum P. O. Hviezdoslava v Dolnom Kubíne zastúpené riaditeľkou PaedDr. Máriou Jagnešákovou (ďalej „zamestnávateľ“)

a

SLOVES, Základná organizácia pri Oravskom múzeu v Dolnom Kubíne zastúpená predsedníčkou závodného výboru RNDr. Oľgou Removčíkovou (ďalej „odborová organizácia“)

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 dosiahnuť a udržať sociálny mier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán, pracovnoprávne vzťahy a platové podmienky zamestnancov, sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Časť II Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú 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

Zamestnávateľ poskytne na činnosť odborovej organizácie podľa potreby bezplatne miestnosť a umožní funkcionárom závodného výboru v nevyhnutne potrebnom rozsahu využívať telefón, fax, počítač a rozmnožovaciu techniku.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku.

Článok 8

Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu a poukáže ich najneskôr do 3 dní po výplatnom termíne na účet odborovej organizácie.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude na porady vedúcich oddelení prizývať zástupcu odborovej organizácie v záujme lepšej informovanosti a operatívneho riešenia pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych problémov zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje predkladať na pripomienkovanie odborovej organizácii všetky vnútorné predpisy a prerokovať organizačné opatrenia týkajúce sa jednotlivých oddelení alebo väčšieho počtu zamestnancov.

Článok 10

Zamestnávateľ umožní funkcionárom odborovej organizácie prístup k informáciám a dokladom potrebným na kvalifikované rozhodovanie v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, a to najmä v prípadoch, kde sa vyžaduje spolurozhodovanie, resp. prerokovanie, ako aj v prípadoch, kde je odborová organizácia oprávnená kontrolovať.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Článok 12

Pri riešení pracovnoprávnych vzťahov v organizácii sa budú uplatňovať príslušné ustanovenia zákona č. 552/2003 Z.z. a č. 490/2008 Z.z. v znení neskorších predpisov o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníka práce a pracovného poriadku Oravského múzea.

Článok 13

Zamestnávateľ bude vydávať organizačný poriadok, ako aj prípadné jeho zmeny po prerokovaní so Závodným výborom odborovej organizácie.

Článok 14

Zamestnávateľ bude vydávať pracovný poriadok, ako aj prípadné jeho zmeny len s predchádzajúcim súhlasom Závodného výboru odborovej organizácie.

Článok 15

Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne, u tých zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Článok 16

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

Článok 17

Zamestnávateľ bude priebežne informovať odborovú organizáciu o uzatvorených nových pracovných pomeroch, resp. o prípadnom ukončení pracovných pomerov zamestnancov.

Časť IV Platové podmienky

Článok 18

Pri odmeňovaní zamestnancov sa bude uplatňovať u zamestnávateľa znenie zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a nariadenia vlády SR č. 578/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o odmeňovaní“).

Článok 19

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa zamestnancovi vyplatí vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu jednotne počas prvých desať dní pracovnej neschopnosti.

Článok 20

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné vo výške 2 priemerných mesačných zárobkov zamestnanca nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce.

Článok 21

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške 2 priemerných mesačných zárobkov zamestnanca nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce.

Článok 22

a) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roku 2013 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

b) Dohodnutá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie v kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.12.2012, ak zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou do 31.12.2012, zostáva zachovaná.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 23

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov zamestnaných na základe pracovnej zmluvy stravovanie prostredníctvom zmlúv s právnickými osobami oprávnenými sprostredkovať stravovacie služby, tzn. prostredníctvom stravovacích poukážok. Hodnotu stravovacej poukážky, resp. jej zmenu určí zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou.

Článok 24

Zamestnávateľ vykoná 1-krát ročne za účasti zástupcov odborovej organizácie komplexnú previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov.

Článok 25

Z rozpočtu organizácie bude zamestnávateľ priebežne zabezpečovať vybavenie pracovísk základnými hygienickými potrebami (uteráky, mydlá, toaletný papier, ap.)

Článok 26

Tvorba a čerpanie sociálneho fondu sa bude riadiť nasledovnými zásadami:

a) Sociálny fond sa tvorí vo výške 1,5% (1% povinný prídel a 0,5% ďalší prídel) zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov zúčtovaných za kalendárny rok.

- b) Sociálny fond sa použije na príspevok na stravovanie, príspevok zamestnancom na dopravu do zamestnania, návratnú sociálnu výpomoc (pôžičky), nenávratnú sociálnu výpomoc, príspevok na rekreáciu a na spoločné podujatia pre zamestnancov.
- c) Výška príspevku na 1 stravnú poukážku sa určuje vzájomnou dohodou zamestnávateľa a odborovej organizácie súčasne so schvaľovaním rozpočtu sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok.
- d) Príspevok na dopravu do zamestnania sa poskytne všetkým zamestnancom, s ktorými je uzatvorená pracovná zmluva a ktorí majú bydlisko mimo svojho pracoviska, a to na základe prehľadu skutočne odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku (okrem celodenných ošetrovaní u lekára, OČR, dovolenky a služobných ciest s poskytnutím cestovných náhrad) a predloženého vzorového cestovného lístka alebo najviac vo výške cestovného hromadnou autobusovou dopravou. Prehľad spolu s čestným prehlásením predkladá zamestnanec ekonomickému oddeleniu zamestnávateľa 1-krát ročne, najneskôr do 15.12. Príspevok na dopravu sa každému zamestnancovi stanoví rozdelením sumy určenej na tento účel v ročnom rozpočte pomerným spôsobom (v percentách) podľa výšky jeho výdavkov.
- e) O poskytnutí návratnej bezúročnej pôžičky sa uzatvára zmluva medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorá bližšie určuje podmienky (výška a interval splátok).
- f) Nenávratná pôžička sa môže poskytnúť zamestnancovi v mimoriadne závažnej osobnej situácii spojenej s finančnými ťažkosťami, ako napr. úmrtie člena rodiny, živelná pohroma, ťažká a dlhodobá choroba, ap.
- g) Príspevok na rekreáciu sa poskytne zamestnancovi na tuzemskú aj zahraničnú rekreáciu a zájazd organizovaný oprávnenými fyzickými alebo právnickými osobami v trvaní najmenej 3 dní, a to v závislosti od celkovej výšky požiadaviek jednotlivých zamestnancov a výšky sumy určenej na tento účel v rozpočte na základe žiadosti zamestnancov a príslušných dokladov o výdavkoch. Príspevok sa poskytuje na základe výdavkov na ubytovanie a cestovné.
- h) Zo sociálneho fondu sa môžu čerpať výdavky na kultúrno-spoločenské podujatia pre všetkých zamestnancov, ktoré bude organizovať zamestnávateľ spoločne s odborovou organizáciou.

Článok 27

Ročný rozpočet sociálneho fondu zostavuje zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou na základe zásad uvedených v tejto kolektívnej zmluve a rovnakým spôsobom vykonáva prípadné zmeny.

Článok 28

Jednotlivé prípady realizácie príspevkov zo sociálneho fondu s výnimkou závodného stravovania a príspevku na dopravu do zamestnania zamestnávateľ prerokuje vopred s odborovou organizáciou.

Článok 29

Ročný rozpočet sociálneho fondu je prílohou kolektívnej zmluvy.

Časť VI Záverečné ustanovenia

Článok 30

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2013 s účinnosťou od 1.1.2013 a končí 31.12.2013.

Článok 31

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov.

Článok 32

Zmluvné strany budú pri zmenách a dodatkoch k tejto kolektívnej zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok môže podať každá zmluvná strana.

Článok 33

Obidve zmluvné strany sú si vedomé toho, že ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré sú v rozpore s platnými právnymi predpismi sú neplatné.

Článok 34

Plnenie záväzkov v tejto kolektívnej zmluve a dodržiavanie v nej dohodnutých podmienok bude kontrolované 1-krát ročne za účasti obidvoch zmluvných strán.

Článok 35

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v 4 exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane 2 vyhotovenia.

V Dolnom Kubíne 28.12.2012

]