

**Oravské múzeum P. O. Hviezdoslava v Dolnom Kubíne**

---

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**NA ROK 2016**

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 2016

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 pracovnoprávných vzťahov v organizácii sa budú uplatňovať príslušné ustanovenia zákona č. 552/2003 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 najmenej 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 v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o odmeňovaní“).

#### **Článok 19**

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa zamestnancovi vypláti vo výške 80 % 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 funkčných plátov zamestnanca nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce.

#### **Článok 22**

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2016 o 4 %.

#### **Článok 23**

- a) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roku 2016 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- b) Dohodnutá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie v kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.12.2015, ak zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.12.2015, zostáva zachovaná a v roku 2016 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- c) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

#### **Časť V**

#### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

#### **Článok 24**

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov zamestnaných na základe pracovnej zmluvy stravovanie podľa Rámcovej dohody č. 549/2015/OPaVO o poskytovaní služieb stravovania medzi GGFS, s.r.o. v Bratislave a Žilinským samosprávnym krajom prostredníctvom stravovacích poukážok v elektronickej forme u zmluvných partnerov poskytovateľa. Hodnotu stravovacej poukážky, resp. jej zmenu určí zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou.

#### **Článok 25**

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

#### Článok 26

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

#### Článok 27

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 z miesta bydliska do miesta svojho pracoviska dochádzajú verejnou dopravou, a to na základe prehľadu skutočne odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku (okrem celodenných ošetrení 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 sociálneho fondu 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 sociálneho fondu na základe žiadosti zamestnancov a príslušných dokladov o výdavkoch.
- h) Zo sociálneho fondu sa môžu čerpať výdavky na kultúrno-spoločenské podujatia pre všetkých zamestnancov, ktoré bude organizovať zamestnávateľ spoločne s odborovou organizáciou.

#### Článok 28

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 29**

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

#### **Článok 30**

Ročný rozpočet sociálneho fondu je prílohou kolektívnej zmluvy.

### **Časť VI Záverečné ustanovenia**

#### **Článok 31**

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2016 s účinnosťou od 1.1.2016 a končí 31.12.2016. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.

#### **Článok 32**

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

#### **Článok 33**

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 34**

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


#### **Článok 35**

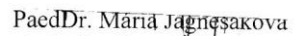
Plnenie záväzkov v tejto kolektívnej zmluve a dodržiavanie v nej dohodnutých podmienok bude kontrolované 1-krát ročne za účasti obidvoch zmluvných strán.

#### **Článok 36**

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v 4 exemplároch.

V Dolnom Kubíne 29.12.2015

  
RNDF. Olga Removčíková  
predseda ZV

  
PaedDr. Mária Jagnešáková  
riaditeľka Oravského múzea