

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvnej strany

Podunajské múzeum v Komárne, zastúpené Ing. Jozefom Csütörtöky, CSc., riaditeľom múzea (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia pri Podunajskom múzeu v Komárne zastúpená predsedom závodného výboru Hajnalkou Deminger (ďalej len "základná organizácia")

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

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. V prípade potreby poskytne služobné auto.

Článok 7

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

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 4 hodín mesačne najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu odborovej organizácie.

Článok 8

Zmluvé strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, 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

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

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodín týždenne. Prestávka na odpočinok a jedenie je 30 minút a nezapočítava sa do týždenného pracovného času.

Článok 12

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce. Za prácu nadčas zamestnávateľ podľa dohody so zamestnancom poskytne náhradné voľno prípadne náhradu mzdy za odpracované hodiny.

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba funkčného platu zvýšená o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu.

Článok 13

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté po vzájomnej dohode so zamestnávateľom.

Článok 14

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 2 Zákonníka práce.

Článok 15

Ak si zamestnanec nemohol dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov, alebo pre prekážky v práci, umožní zamestnávateľ zamestnancovi čerpanie dovolenky tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho roka.

Článok 16

Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku prizná zamestnávateľ len výnimočne, ak nemohol zamestnanec čerpať dovolenku ani do konca budúceho roka a to z dôvodu, že mu zamestnávateľ neumožnil dovolenku vyčerpať z dôvodu vážnych prekážok v práci na strane zamestnanca (PN), alebo pre skončenie pracovného pomeru.

Článok 17

1. Zamestnávateľ bude predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.
2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami výboru odborovej organizácie, inak sú neplatné.

Článok 18

Závodný výbor uplatní právo kontroly na dodržiavanie pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi tri dni pred jej uskutočnením.

Časť IV. Platové podmienky

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

Článok 20

Výpovedná doba

- (1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.
- (2) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.
- (3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je :
 - a) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) **štyri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
- (4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
- (5) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
- (6) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace.
- (7) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

Článok 21

Odstupné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer *výpoveďou* z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné j v sume

a) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru *dohodou* z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume :

a) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) **šestnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 22

Odchodné

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na

a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,

b) predčasný starobný dôchodok alebo

c) starobný dôchodok.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 23

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov v hodnote **3,30- €**, z ktorého hradí:

- zamestnávateľ	1,81 €
- zo sociálneho fondu	0,29 €
- zamestnanec	1,20 €

Článok 24

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín ďalšie teplé hlavné jedlo.

Článok 25

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 požívanie sociálneho fondu.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške **70%** denného vymeriavacieho základu.

Článok 27

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

Článok 28

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

Článok 29

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

Časť VI. Záverečné ustanovenia

Článok 30

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2016. 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 oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 31

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 32

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

Článok 33

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

Článok 34

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.

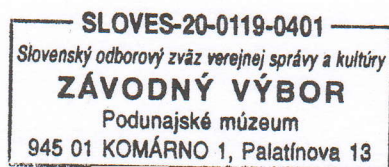
Článok 35

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 36

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

V Komárne, dňa 04.01.2016



Hajnalka Deminger
za odborovú organizáciu múzea

PODUNAJSKÉ MÚZEUM V KOMÁRNE
LA MENTI MÚZEUM KOMÁROM
Palatínova 13, 945 05 Komárno

Ing. Jozef Csütörtöky, CSc.
za vedenie múzea