

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2016

V súlade s ustanovením § 31 zákona 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 :

Slovenské banské múzeum v Banskej Štiavnici

zastúpené PhDr. Jozefom Labudom, CSc., riaditeľom múzea

na jednej strane

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry
pri SBM Banská Štiavnica,**

zastúpená predsedníčkou závodného výboru Ivetou Petákovou

na druhej strane

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 udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Na kolektívne vyjednanie deleguje ZV troch zástupcov a riaditeľ SBM deleguje tiež troch zástupcov.

Z: č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky
- sociálna oblasť a sociálny fond
- BOZP
- sťažnosti

Z: § 2 odst. 1 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Z: § 5 odst. 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní

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.

Z: ust. § 13 ods. 1 a § 240 ods. 5 až 9 Zákonníka práce

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 vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

Z: ust. § 2 ods. 2 a § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ust. §11 a §§ 229 až 232 Zákonníka práce.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom organe a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy . Pracovné voľno poskytne na nevyhnutne potrebný čas na uvedenú činnosť.

Z: ust. § 240 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 7

Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Z: ust. § 240 ods. 4 Zákonníka práce

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že 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.

Z: ust. § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodného výboru.

Z: ust. § 237 a § 238 Zákonníka práce, čl. 4 Základných zásad Zákonníka práce.

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.

Z: ust. § 82 Zákonníka práce

Článok 11

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Z: ust. § 237 ods. 2 písm. c/ a d/ Zákonníka práce

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.

Z: ust. § 12 zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 13

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne a 36 a ¼ v dvojsmennej prevádzke. Ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, zamestnávateľ vyhovie žiadostiam zamestnancov o úpravu alebo skrátenie pracovného času.

Z: ust. § 31 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní – kolektívna zmluva vyššieho stupňa

Článok 14

Odborová organizácia schvaľuje nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, nakoľko podmienky prevádzky SBM nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne

Z. ust. §. 87 ZP

Článok 15

Pracovný čas bude SBM rozvrhovať tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu - par. 93 ZP
Nepretržitý odpočinok v týždni

Článok 16

Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa každý zamestnanec múzea zoznámil s pracovnou zmluvou v písomnej forme najneskôr v deň nástupu do zamestnania.

Článok 17

So všetkými novoprijatými zamestnancami bude dohodnutá trojmesačná, a pri vedúcich zamestnancoch šesťmesačná skúšobná doba.

Z: ust. § 45 Zákonníka práce.

Článok 18

Zamestnávateľ súhlasí s uplatňovaním pružného pracovného času . Pružný pracovný čas je od 6,00 hod do 17,00 hod., s tým, že zamestnanci sú povinní byť na pracoviskách od 8,00 hod. do 14,00 hod. Pružné pracovné obdobie je stanovené mesačné.

Z: ust. § 88 Zákonníka práce.

Článok 19

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 11,30 hod. do 12,00 hod.

Z: ust. § 91 ods. 2 Zákonníka práce a § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní.

Článok 20

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 5 dní nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Z: ust. § 103 ods.1 a 2 Zákonníka práce, s § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní a Kolektívna dohoda vo verejnej službe na rok 2016.

Článok 21

Zamestnancom bude poskytnuté platené pracovné voľno v týchto prípadoch

- A/ Zamestnancom – účastníkom tematického zájazdu a poznávacej akcii historicko-technického charakteru.
- B/ Zamestnancom pri vážnych zdravotných problémoch, vyžadujúcich si pravidelnú návštevu lekára v rozsahu 5 pracovných dní nad rámec Zákonníka práce, ktoré posúdi na základe žiadosti zamestnanca a potvrdenia od odborného lekára komisia v zložení:
 - zástupca vedenia SBM
 - vedúca ekonomického odboru
 - určený pracovník vedením organizácie
 - zástupca odborov
 - personálny úsek

ust. § 141 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 22

Neplatené voľno sa poskytne zamestnancom len po vyčerpaní alikvotnej čiastky riadnej dovolenky, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody . Poskytnuté neplatené voľno nie je možné prerušiť pre dočasnú práceneschopnosť, nemocenské a ošetrovné. Pri neplatenom voľne si odvody do poisťovní /zdravotná a sociálna poisťovňa/ hradí zamestnanec sám

Článok 23

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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je

- dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov
- b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
- c) štyri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval viac ako 20 rokov.

Článok 24

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ Zákonníka práce odstupné podľa § 76 Zákonníka práce odstupné najmenej v sume :

- jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- trojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Z: Kolektívna dohoda na rok 2016 a par. 29 zákona 553/03 o odmeňovaní, par.76 ZP.

Článok 25

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 najmenej v sume

- jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- trojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- päťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Z: Kolektívna dohoda na rok 2016 a par. 29 zákona 553/03 o odmeňovaní, par.76 ZP.

Článok 26

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške:

- jedného funkčného platu pri odpracovaní do 20 rokov v SBM,
- dvoch funkčných plátov pri odpracovaní nad 20 rokov v SBM

Z: ust. § 76a ods. 1 Zákonníka práce a § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní.

Článok 27

Kedykoľvek bude nevyhnutné prikrčiť k zníženiu počtu zamestnancov / podľa § 63 odst. 1 písm. a, b, c, ZP/ zamestnávateľ zabezpečí nasledovný postup:

- pozastaví sa výkon práce nadčas,
- zamestnancom bude na určitú dobu ponúknuté skrátenie týždenného pracovného času s primeraným krátením mzdy. K takémuto skráteniu pracovného času nebudú žiadnym spôsobom nútení. Zamestnancom prejaveneý záujem o skrátenie pracovného času bude prijatý.
- zamestnancom bude na určitú dobu / 1 mesiac / ponúknuté poskytnutie neplateného voľna. V prípade, že sa zamestnávateľ rozhodne neznížiť počet zamestnancov, budú zamestnanci zaradení na svoje pôvodné pracovné miesta, s pôvodne dohodnutým pracovným úväzkom.

Z: ust. § 63 odst. 2 Zákonníka práce

Článok 28

Poskytovanie cestovných náhrad je upravené zákonom o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. a smernicou o cestovných náhradách č. 2/2014.

Zamestnanci, ktorým sú cestovné náhrady poskytované, sú povinní predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta skončená. Zamestnávateľ je povinný týmto zamestnancom vyúčtovať cestovné náhrady v dobe najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli preložené písomné doklady.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 29

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len zákon o odmeňovaní).

Z: ust. Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

Článok 30

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

Z : ust. § 6 odst.2 zákona o odmeňovaní

Článok 31

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti

- Údržbár
- Stolár
- Banská údržba
- Domovník
- Kurič
- Elektrikár
- Vodič, nákupca
- Upratovačka

Z: ust. § 7 zák. 553 o odmeňovaní

Článok 32

Výška osobného príplatku môže byť 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy. Osobné príplatky sú riešené vnútornou smernicou č. 4/2012.

Z : § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

Článok 33

Príplatok za riadenie patrí vedúcemu zamestnancovi odo dňa nástupu do funkcie.

Z: ust. § 8 zák. 553 o odmeňovaní

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 7 % z funkčného platu za každý odpracovaný rok v SBM, maximálne do výšky 1 funkčného platu.

Z : ust. § 20 zákona 553 o odmeňovaní

Článok 35

Obe zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcom výplatnom termíne vyúčtovanie mesačného platu do 10 . dňa v nasledujúcom mesiaci.

Článok 36

Zamestnancovi prislúcha za hodinu nočnej práce príplatok vo výške 25 % hodinovej sadzby funkčného platu. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hod. a 6.hod. Nočný príplatok prislúcha zamestnancovi, ktorý v rámci nočnej práce odpracuje najmenej 3 hodiny. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec, pracujúci v noci a odrobí v roku 500 hodín v noci, podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci.

Z: § 98 Zákonníka práce a § 16 zákona č 553/2003 Z. z. o odmeňovaní.

Článok 37

Za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu prislúcha zamestnancovi príplatok vo výške 30 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Z: ust. § 17 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní

Článok 38

Za hodinu práce vo sviatok prislúcha zamestnancovi príplatok vo výške 100 % hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.

Z : ust. § 18 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní

Článok 39

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

Z: ust. § 19 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní

Článok 40

Komisia, citovaná v časti III. Bod 13 v zložení minimálne dvaja zástupcovia komisie majú právo vykonať kontrolu, či dočasne práceneschopný zamestnanec dodržiava liečebný režim. Kontrolu má právo vykonať na adrese uvedenej na tlačive PN

Z : ust. § 9 odst. 4 zákona 462/2003 Z. z.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 41

Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pre zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov. Zamestnanec má nárok na stravný lístok po odpracovaní viac ako 4 hod v priebehu pracovnej zmeny. V čase služobnej cesty nárok na stravný lístok zaniká.

Z: ust. § 152 Zákonníka práce.

Článok 42

Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na stravovanie budú uhradené takto :

- 55 % z ceny lístka podľa opatrenia MPSVaR SR č. 615/2005 Z. z. §1 odst. A
- 7,5 % zo Sociálneho fondu
- 37,5 % hradí stravník

Stravný lístok bude mať hodnotu 3,50 €

Z: ust. § 152 zákonníka práce

Článok 43

Sociálny fond sa bude tvoriť :

- Povinným prídélom vo výške 1,0 % zo základu ustanoveného v § 4 ods.1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, a
- ďalším prídélom vo výške 0,5 %.

Z : Kolektívna dohoda na rok 2016, a ust. § 3 ods.1 zák. č. 152/1994 Z. z. o soc. fonde

Článok 44

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

Z : ust. § 7 ods. 7 zák. č. 152/1994 Z. z. o soc. fonde

Článok 45

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

Z : ukladá ust. § 7 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o soc. fonde

Článok 46

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

Z : ust. § 237 ods. 2 písm. b Zákonníka práce.

Článok 47

Prípadnú úpravu rozpočtu Sociálneho fondu v priebehu roka, dohodne zamestnávateľ so ZV a zamestnanci organizácie budú o nich informovaní na najbližšej spoločnej porade zamestnancov s vedením SBM.

Článok 48

Pokiaľ to dovoľia prevádzkové podmienky, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za úhradu služobné motorové vozidlo podľa smernice č. 1/2011 pre zabezpečenie hospodárnej prevádzky autodopravy. Úhrada spotreby PHM je určená podľa skutočne odjazdených kilometrov, t.j. normovaná spotreba x jednotková cena PHM.

- v mimoriadnych závažných prípadoch – nemoc, svadba, úmrtie, živelná pohroma,
- sťahovanie, rodinná udalosť
- pri výstavbe a oprave rodinného domu

Článok 49

Zamestnávateľ pravidelnou kontrolou a údržbou rekreačného zariadenia v Banskom Studenci zabezpečí jeho prevádzkyschopnosť.

- využívaní rekreačného zariadenia rozhoduje ZV v spolupráci so zamestnávateľom.
- ZV zorganizuje 2-krát ročne brigádu v rekreačnom zariadení, vždy pred sezónou a po jej skončení.

Článok 50

Zamestnávateľ a ZV budú spoločne zabezpečovať zvýšenie kvalifikácie, prípadne rekvalifikácie zamestnancov podľa svojich potrieb a možností. Pokiaľ to bude finančne možné, bude sa organizácia snažiť využiť i formy stáží či študijných pobytov v zahraničí.

Článok 51

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v závislosti od schváleného rozpočtu pre príslušný rozpočtový rok, najmenej vo výške 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Z: Kolektívna dohoda na rok 2016

Časť VI

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 52

Zamestnávateľ uskutoční jedenkrát ročne za účasti člena výboru odborovej organizácie komplexnú previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zistené nedostatky odstráni v lehotách stanovených previerkovou komisiou.

Z : ust. Zákona 124/2006 Z. z. o BOZP

Článok 53

Pre všetkých zamestnancov zabezpečí zamestnávateľ vhodné pracovné a osobné ochranné prostriedky a pomôcky podľa interných smerníc SBM. Okrem toho poskytne zamestnancom základné hygienické potreby a základný zdravotnícky materiál podľa interných smerníc vypracovaných pracovníkom BOZP tak, aby to nebránilo racionálnemu využívaniu prostriedkov štátneho rozpočtu. Kontrola používania OOPP sa vykoná 1-krát ročne.

Z : ust. Zákona 124/2006 Z. z. a 504/2002 Z. z. o BOZP

Článok 54

Zamestnávateľ preukázateľne zabezpečí zamestnancom pred zaradením na prácu vstupné školenia. Ďalej zabezpečí pravidelné školenie na zaistenie BOZP a o vlastnostiach látok v pracovnom prostredí a ochrane proti ich pôsobeniu. Po každom školení zabezpečí zamestnávateľ overenie znalostí a toto zaeviduje.

Z : ust. Zákona 124/2006 Z. z. o BOZP

Článok 55

Zamestnávateľ bude realizovať opatrenia pre obmedzenie fajčenia a zákaz požívania alkoholických nápojov a omamných látok na pracoviskách.

Článok 56

Zmluvné strany sa zaväzujú spoločným postupom realizovať úlohy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci i na úseku požiarnej ochrany a v zamedzení pracovnej úrazovosti.

Časť VII.

Sťažnosti

Článok 57

Závodný výbor sa zaväzuje neodkladne prerokovať a zaujať stanovisko ku všetkým prípadom v rámci spolurozhodovania a súčinnosti.

Článok 58

Obe strany súhlasia s tým, že sťažnosti v dôsledku neuspokojivého riešenia, alebo neriešenia nároku, alebo sporu zamestnanca (môže sa týkať mzdových nárokov, pracovnej doby, pracovných podmienok ustanovených v tejto KZ, interpretáciu rozsahu, aplikácie tejto zmluvy, alebo ak je to akýkoľvek iný problém vo veci diskriminácie či nespravodlivého konania voči zamestnancovi) musí byť vyriešená čo najskôr a čo najbližšie k zdroju sťažnosti.

Článok 59

Ak pre zamestnanca nie je riešenie uspokojivé ani po osobnom rokovaní na pracovisku, podá sťažnosť na ZV ZO odborov so zdôvodnením a konkrétnymi požiadavkami na vykonanie nápravy základnou organizáciou odborov.

Článok 60

Poverený funkcionár ihneď predloží sťažnosť zamestnávateľovi a najneskôr do 10 pracovných dní ju prerokuje s povereným zástupcom organizácie.

Článok 61

Ak nebola dohodnutá dlhšia lehota, musí byť zamestnanec informovaný o konečnom riešení sťažnosti do 30 kalendárnych dní od podania písomnej sťažnosti.

Článok 62

Všetci zamestnanci sa zaväzujú dôsledne plniť plán hlavných úloh, dodržiavať pracovnú disciplínu a slušne vystupovať voči návštevníkom múzea i spolupracovníkom.

Časť VIII

Záverečné ustanovenia

Článok 63

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2016. Jej účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej účinnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca účinnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 64

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 65

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

Článok 66

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

Článok 67

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

Článok 68

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom oddelení.

V Banskej Štiavnici, 1.8.2016

Za organizáciu:

PhDr. Jozef Labuda, CSc.

Za ZV SLOVES pri SBM:

Iveta Petáková

