

Pohronské múzeum

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Nová Baňa

Účinnosť od 15.01.2024

V súlade s § 231 Zákonníkom práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných , ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov Pohronského múzea v zriaďovateľskej pôsobnosti Banskobystrického samosprávneho kraja zmluvné strany

Pohronské múzeum, v zriaďovateľskej pôsobnosti Banskobystrického samosprávneho kraja

/ďalej len „zamestnávateľ“/

zastúpené: Mgr. Janou Potockou, riaditeľkou múzea

a

Základná organizácia SLOVES pri Pohronskom múzeu v Novej Bani

/ďalej „odborová organizácia“/

zastúpená: Mgr. Rudolfom Nádaskayom, predsedom z.o. SLOVES pri PM

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa,

použitie skratiek v dokumente

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 Zákonníka práce, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej sponchybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ , namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „Zákon č. 553/2003 Z.z.“, namiesto Pohronského múzea skratka „zamestnávateľ“, namiesto označenia Základná organizácia SLOVES pri Pohronskom múzeu v Novej Bani skratka „odborová organizácia“.
3. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa.
4. Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu v súlade s platnými ustanoveniami ZP, zákona o kolektívnom vyjednávaní , 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, platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ostatnými súvisiacimi právnymi predpismi.

Článok 2

Pôsobnosť Kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas.
3. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmiern a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
4. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovné vzťahy,
 - c) platové podmienky,
 - d) sociálna oblasť a sociálny fond.

5. 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 §13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce.
6. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jedného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ predloženého jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v ako sú uzatvorené.
2. 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 prevzatia návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. 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 4

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jedného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ bezplatne poskytne odborovej organizácii, podľa svojich prevádzkových podmienok, miestnosť aj technické vybavenie na nevyhnutnú činnosť. Ďalej sa zaväzuje, že jej umožní používať bežné komunikačné prostriedky, výpočtovú a rozmnožovaciu techniku, vrátane spotrebného materiálu a služieb.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje bezplatne vykonávať úhradu členských príspevkov – na základe predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnanca zrážkou zo mzdy a poukázaním na účet odborovej organizácie.
4. Pracovníci dlhodobu PN, uhradia za mesiac v ktorom sú PN bez nároku na mzdu, odborom príspevok 0,35 € v hotovosti do pokladne, pracovníčky na MD uhradia do pokladne udržiavací príspevok vo výške 1,- €. Dôchodca, ktorý ostal členom ZO uhradí mesačne členské - udržiavací príspevok 1 € v hotovosti do pokladne.
5. Zamestnávateľ hradí nevyhnutné náklady na kolektívne vyjednávanie.
6. Zamestnanci organizovaní v odborovej organizácii budú činnosti spojené s členstvom v odborovej organizácii vykonávať, po predchádzajúcom súhlase štatutára múzea. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v

odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní, pracovné voľno s náhradou mzdy najmenej 2 dni v roku, §137 ods. 5 písm.c/ a e/, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ 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 odborovej organizácii.

Článok 5

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Odborová organizácia berie na vedomie a akceptuje organizačný poriadok Pohronského múzea. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s odborovou organizáciou.
3. Zamestnávateľ prerokuje dva mesiace vopred s predsedom základnej organizácie všetky organizačné zmeny, ktoré by viedli k zníženiu celkového počtu zamestnancov alebo k zmene ich pracovného zaradenia alebo prepustení pracovníkov.
4. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, z dôvodu § 63 Ods. 1, pís. b ZP, je výpovedná doba 2 mesiace v zmysle § 62 ZP. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov, je výpovedná doba 3 mesiace.
5. Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodín týždenne. Obedňajšia prestávka sa poskytne zamestnancom 30 minút denne. Na požiadanie zamestnancov je možný v organizácii zaviesť so súhlasom riaditeľa pružný pracovný čas. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určuje zamestnávateľ podľa potrieb organizácie a po dohode so službukonajúcimi zamestnancami na základe rozpisu služieb počas sezónnych otváracích hodín, tak aby mali odpracovaných 37,5 hod. týždenne. Po dohode s riaditeľom organizácie môže byť zavedený pružný pracovný čas. Pružný pracovný čas môže byť v rozmedzí od: 6:00 hod. do: 18:00 hod. po schválení riaditeľom organizácie. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
6. V zmysle §138 ZP má zamestnanec nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na rekondičných pobytoch.
7. Prácou nadčas je práca vykonávaná pracovníkom na príkaz riaditeľa organizácie, alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas. Za prácu nadčas poskytuje organizácia pracovníkom náhradné voľno, a to najneskôr do troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce. Náhradné voľno sa čerpá prednostne pred čerpaním dovolenky.
8. Zamestnancovi, ktorý odpracuje nedeľnú službu patrí za hodinu práce príplatok v zmysle novelizácie zákona č.311/2001 ZP v znení neskorších predpisov v sume 100% minimálnej mzdy. Zamestnanec má nárok za odpracované hodiny v nedeľu čerpať náhradné voľno v priebehu nasledujúceho týždňa, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. V prípade, že nedeľa pripadne na posledné dni mesiaca, čerpá zamestnanec náhradné voľno najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca.

9. Dôležité osobné prekážky v práci

- a) Pracovné voľno zamestnávateľ poskytne bez náhrady mzdy pracovníkom počas prázdnin a z vážnych rodinných dôvodov na základe ich písomnej žiadosti potvrdenej štatutárom organizácie, za podmienky ak to neohrozí prevádzku organizácie.
- b) V prípade mimoriadnych udalostí osobného charakteru /krátkodobé ochorenie, mimoriadna osobná udalosť, rodinná alebo majetková záležitosť, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času / má zamestnanec nárok na uplatnenie 3 pracovných dní v kalendárnom roku s náhradou mzdy, ktoré sa vyznačia ako dovolenka s označením „sick day“. Uplatnenie „sick day“ zamestnanec môže nahlásiť prednostne telefonicky riaditeľke Pohronského múzea.
- c) V prípade mimoriadnych udalostí /napr. vis maior, deň predchádzajúci začiatku štátneho sviatku a inej udalosti /môže operatívne riaditeľka Pohronského múzea skrátiť pevnú pracovnú dobu a to na čas do 12,00. Skrátenie pracovnej doby nesmie ovplyvniť plnenie termínov a úloh, ktoré má zamestnanec stanovené a pracovné úlohy musí plniť a odovzdať načas. Zamestnanec môže opustiť pracovisku po splnení vyššie uvedených podmienok, len s predchádzajúcim súhlasom riaditeľky Pohronského múzea. Riaditeľka Pohronského múzea operatívne zabezpečí, aby počas otváracích hodín Pohronského múzea, zotrvali minimálne dvaja zamestnanci na pracovisku a zabezpečili činnosť múzea ako aj plnenie úloh.
- d) Nad rámec pracovno-právnych predpisov poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku v súvislosti so zrealizovaným bezplatným darovaním krvi, jej derivátov, aferézou a bezodplatným darovaním ďalších biologických materiálov v rozsahu jeden pracovný deň nasledujúci bezprostredne po odbere, maximálne 4 dni v kalendárnom roku.
- e) Nad rámec pracovno-právnych predpisov poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku v súvislosti so získaním, zvýšením alebo rozšírením kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa /§ 140 ods. (3) písm. a) a c) ZP/ v rozsahu 1 dňa v mesiaci.

10. Odstupné /§ 76 ZP/

- a) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP 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 najmenej v sume navýšenej o jeden funkčný plat oproti ZP, a teda:
- a/ - dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- b/ - troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- c/ - štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

- d/ - päť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
- b) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP 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 najmenej v sume navýšenej o jeden funkčný plat oproti ZP, a teda:
- a/ - dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b/ - troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c/- štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d/ - päť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e/ - šesť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

11. Odchodné /§ 76a ZP/

- a) V prípade ukončenia pracovného pomeru v kalendárnom roku, v ktorom vznikol zamestnancovi nárok na vznik starobného dôchodku, alebo invalidného dôchodku ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške dvojnásobku zákonom stanoveného rozsahu. /podľa § 76a, ods.1 ZP/
- b) Pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku /podľa § 76a, ods. 2 ZP/, ak mu bol priznaný predčasný starobný na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

12. Dočasná pracovná neschopnosť

- a) Výška náhrady príjmu zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
- b) Vyššia percentuálna sadzba dennej náhrady príjmu sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorý sa stal dočasne práceneschopný z dôvodov uvedených v §8 ods. 3 zákona č. 462/2003 /"ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok"/.

13. Odmena

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy podľa § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní vo výške jeho funkčného platu pri dosiahnutí životných jubileí 50 a 60 rokov veku.
- b) Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písmeno a), b), a d) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní, môže vyčleniť z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške ich funkčných platov.

14. Výplata mzdy /§ 130 ZP/

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne na účet zamestnanca najneskôr v 30. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Ak na tento deň pripadá sobota, nedeľa alebo sviatok, výplatný termín sa presúva na predchádzajúci pracovný deň.

15. Stravovanie zamestnancov /§ 152 ZP/

- a) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom finančného príspevku na stravovanie.
- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov podľa spracovanej kalkulácie, ktorá tvorí neoddeliteľnú prílohu Kolektívnej zmluvy. (príloha KZ r. 2023).

16. Ochrana práce

Organizácia ustanovila, že komplexná previerka BOZP sa uskutoční 1x ročne v spolupráci so základnou odborovou organizáciou. Za činnosť BOZP a PO je zodpovedný zmluvný pracovník, ktorého náplňou je kontrola a dodržiavanie príslušných predpisov BOZP. Povinnosťou organizácie je odstraňovať zistené nedostatky, plánovať a vykonávať opatrenia na ich odstránenie alebo obmedzenie. Zamestnávateľ je povinný dodržiavať príslušné predpisy o ochranných pracovných pomôckach. Zamestnanci sú povinní dodržiavať zásady BOZP.

Článok 6

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Sociálny fond sa tvorí :
 - a) povinným prídélom vo výške 1 %
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,1 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať nasledovne :
 - a) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť z fondu príspevok na závodné stravovanie.
 - b) Zostatok fondu sa použije na účely sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 2x ročne.
3. Organizácia prispeje zamestnancom v trvalom pracovnom pomere, ktorí sú zapojení do Dôchodkového doplnkového sporenia, finančný príspevok na DDS vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov v zmysle KZ Vyššieho stupňa.

Článok 7

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami s účinnosťou od 15. 01. 2024 a týmto dňom zároveň končí účinnosť KZ 2023.
2. Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch /ekonóm PM, riaditeľ PM, predseda ZO SLOVES pri PM (s platnosťou originálu, pričom každá strana dostane jedno vyhotovenie).
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Novej Bani, dňa 11.01.2024

Odborová organizácia:

Sk


Mgr. RUDOLF NADASKAY

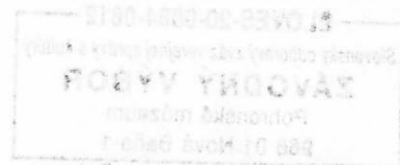
predseda odborovej organizácie

Zamestnávateľ:



Mgr. Jana Potocká

riaditeľka Pohronského múzea



Kalkulácia finančného príspevku platná od 01/2024

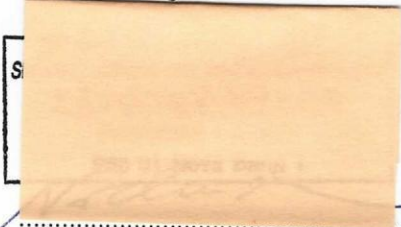
Finančný príspevok 3,82 €

Zamestnávateľ 3,22 €

Sociálny fond 0,60 €

V Novej Bani, dňa 11.01.2024

Odborová organizácia:



Mgr. Rudolf Nádaskay

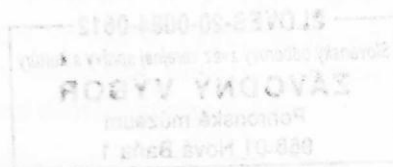
predseda odborovej organizácie

Zamestnávateľ:



Mgr. Jana Potocká

riaditeľka Pohronského múzea



Žiadosť o čerpanie pracovného voľna
v zmysle Kolektívnej zmluvy účinnej od 15.01.2024
podľa Článku 5, Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania,
bod 9, písmeno e)

Žiadateľ :

Titul, meno a priezvisko:

Pracovná pozícia:

Dátum požadovaného termínu čerpania pracovného voľna:

Dátum podania žiadosti:

podpis žiadateľa:

Vyjadrenie štatutárneho orgánu: / v prípade nesúhlasu uviesť dôvod/

SÚHLASÍM / NESÚHLASÍM

Dátum vybavenia žiadosti:

podpis štatutárneho orgánu: