

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2012

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. 2/1191 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

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 vyjednávanie deleguje ZV troch zástupcov a riaditeľ SBM deleguje tiež troch zástupcov.

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

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 vyjednávaní

3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

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

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

1. 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.

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

Z: ust. § 240 ods. 3 Zákonníka práce

3. 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

4. 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

5. 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 závodného výboru.

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

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

Z: ust. zák. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní

Časť III. Pracovnoprávne vzťahy

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

Z: ust. § 82 Zákonníka práce

2. 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

3. 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.

4. 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

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

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

Z: ust. § 45 Zákonníka práce.

7. 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.

8. 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.

9. Pracou nadčas je práca vykonaná nad rámec pracovného času na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom. Za prácu nadčas sa bude zamestnancovi poskytovať náhradné voľno alebo príplatok.

Z: ust. § 19 zákona č. 553/03 zákona o odmeňovaní.

10. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť výkon práce nadčas nad stanovených počet hodín v rozsahu najviac 400 hodín. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac dvanásť mesiacov po sebe nasledujúcich.

Z: ust. § 97 zákonníka práce, odst. 6 a 10

11. 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 2012.

12. Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu :

- A/ V rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- B/ Dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- C/ Päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky a maturitnej skúšky,
- D/ 40 dní na prípravu a vykonanie štátnej skúšky alebo dizertačnej skúšky,
- E/ 10 dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

Z: ust. § 140 ods. 3 Zákonníka práce a § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní.

13. 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 EI odd.
- určený pracovník vedením org.
- zástupca odborov
- personálny úsek

14. Neplatené voľno sa poskytne zamestnancom len po vyčerpaní riadnej dovolenky, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody a po prerokovaní žiadosti zamestnávateľom so ZV. 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.

15. Výpovedná doba je stanovená podľa § 62 Zákonníka práce.

16. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ Zákonníka práce odstupné podľa § 76 Zákonníka práce. Zamestnancom, ktorí odpracovali v SBM dvadsať a viac rokov a zamestnanec požiada o vyplatenie odstupného, vyplatí sa mu odstupné 4 mesiace.

Z: Kolektívna dohoda na rok 2012 a par. 29 zákona 553/03 o odmeňovaní., par.76 ZP.

17. 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 :

- A/ jedného funkčného platu pri odpracovaní do 10 rokov v SBM,
- B/ dvoch funkčných plátov pri odpracovaní nad 10 rokov v SBM

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

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

- A/ pozastaví sa výkon práce nadčas,
- B/ zamestnancom bude na určitú dobu ponúknuté skrátenie týždenného pracovného času s primeraným krátením mzdy. K takémuto skráteniu pracovného času nebudú žiadnym spôsobom nútení. Zamestnancom prejavenej záujem o skrátenie pracovného času bude prijatý.
- C/ 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

19. Všetky výpovede a okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancami vopred prerokuje zamestnávateľ so ZV. Zamestnávateľ bude informovať raz za dva mesiace závodný výbor o uvoľnených pracovných miestach a o prijímaní nových zamestnancov. Pokiaľ to nebude v rozpore so záujmami organizácie, bude zamestnávateľ akceptovať stanovisko ZV.

Z: ust. § 237 zákonníka práce

- 20.** Zamestnávateľ bez predchádzajúceho súhlasu ZO nepreloží na iné miesto / ako zodpovedá pracovnej zmluve/ člena výboru ZO a funkcionára odborového orgánu v dobe jeho funkčného obdobia , s výnimkou hrubého porušenia pracovnej disciplíny.

Z: ust. § 237 zákonníka práce

- 21.** Závodný výbor kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ ; je oprávnený najmä :

- A / vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
- B/ vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- C/ podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- D/ vyžadovať od zamestnávateľa aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- E/ navrhovať zamestnávateľovi, alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
- F/ vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Z: ust. § 239 Zákonníka práce

Časť IV.

Platové podmienky

1. 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

2. 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

3. Zamestnancovi patrí plat podľa jeho zaradenia do tarifnej triedy zodpovedajúcej vykonávanej práci a platového stupňa podľa priznanej dĺžky odbornej praxe.

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

4. 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

5. Výška osobného príplatku môže byť 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy. Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok :

- Odpracované 3 mesiace v organizácii
- plnenie pracovných povinností v súlade s pracovnou náplňou.

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

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

Z: ust. § 8 zák. 553 o odmeňovaní

7. 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

9. Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Z : ust. § 239 písm b Zákonníka práce.

10. Zamestnávateľ je povinný pri požiadavke zamestnanca zabezpečiť prevod celej mzdy, na osobný účet vedený v peňažných ústavoch SR, pokiaľ to dovoľia prevádzkové dôvody.

Z : ust. § 130 ods. 8 Zákonníka práce.

11. Za mimoriadne alebo osobitne významné pracovné úlohy, poskytnutie osobnej pomoci pri mimoriadnych udalostiach, môžu byť zamestnancom poskytnuté odmeny.

Z : ust. § 20 zákona č. 553/2003

12. Obe zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcom výplatnom termíne :

- vyúčtovanie mesačného platu do 10 . dňa v príslušnom mesiaci

13. 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 5. 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.

14. 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

15. 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

16. 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

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

1. 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.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na závodné 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 stravníkStravný lístok bude mať hodnotu 3,- €

Z: ust. § 152 zákonníka práce

3. Sociálny fond sa bude tvoriť :
 - Povinným prídelenom vo výške 1,0 % zo základu ustanoveného v § 4 ods.1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde, a ďalším prídelenom vo výške 0,5 %.

Z : Kolektívna dohoda na rok 2012, a ust. § 3 ods.1 zák. č. 152/1994 Z.z. o soc. fonde

4. 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

5. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z : ust. § 7 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z : ust. § 7 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.

7. Zo sociálneho fondu sa budú zamestnancom poskytovať odmeny pri pracovných i životných jubileách v zmysle zásad pre používanie sociálneho fondu.

8. 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

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

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

10. 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.

11. Pokiaľ to dovoľia prevádzkové podmienky, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za úhradu služobné motorové vozidlo . Úhrada spotreby PHM je určená podľa skutočne odjazdených kilometrov, t.j. normovaná spotreba x jednotková cena PHM.

a/ v mimoriadnych závažných prípadoch – nemoc, svadba, úmrtie, živelná pohroma, sťahovanie, rodinná udalosť

b/ pri výstavbe a oprave rodinného domu

Úhrada spotreby PHM je určená podľa skutočne odjazdených kilometrov, t. z. normovaná spotreba x jednotková cena PHM.

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

a/ O využívaní rekreačného zariadenia rozhoduje ZV v spolupráci so zamestnávateľom.

b/ ZV zorganizuje 2-krát ročne brigádu v rekreačnom zariadení, vždy pred sezónou a po jej skončení.

13. 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.

14. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Z : ust. § 8 ods. 2 zákona 462/2003 Z. z.

15. 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 VI

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ uskutoční jedenkrát ročne za účasti odborov 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

2. **Pre** všetkých zamestnancov zabezpečí zamestnávateľ vhodné pracovné a osobné ochranné prostriedky a pomôcky. 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

3. 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

4. Zamestnávateľ bude realizovať opatrenia pre obmedzenie fajčenia a zákaz požívania alkoholických nápojov a omamných látok na pracoviskách.
5. 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

1. Závodný výbor sa zaväzuje neodkladne prerokovať a zaujať stanovisko ku všetkým prípadom v rámci spolurozhodovania a súčinnosti.
2. 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.
3. 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.
4. Poverený funkcionár ihneď predloží sťažnosť zamestnávateľovi a najneskôr do 10 pracovných dní ju prerokuje s povereným zástupcom organizácie.
5. Ak nebola dohodnutá dlhšia lehota, musí byť zamestnanec informovaný o konečnom riešení sťažnosti do 30 kalendárnych dní od podania písomnej sťažnosti.
6. Všetci zamestnanci sa zaväzujú dôsledne plniť plán hlavných úloh, dodržiavať pracovnú disciplínu a slušne vystupovať voči návštevníkom múzea i spolupracovníkom.

Časť VIII

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2012. 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.
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 obdržania návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú účinné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru
5. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.
6. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom oddelení.

V Banskej Štiavnici 18.4.2012

Za organizáciu:

PhDr. Jozef Labuda, CSc.

Za ZV SLOVES pri SBM:

Iveta Petáková

