

Kolektívna zmluva

V súlade s ustanovením zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov zmluvné strany :

Tekovské múzeum v Leviciach, Sv.Michala 40, 934 69 L e v i c e

zastúpené PhDr. Jánom Danom, riaditeľom Tekovského múzea v Leviciach
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy
a kultúry pri Tekovskom múzeu v Leviciach zastúpená Juditou Magnovou,
predsedom závodného výboru**
(ďalej len ZO SLOVES pri TM)

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 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 1

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 3

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 4

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru ZO SLOVES pri TM na každú poradu 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 výboru ZO SLOVES pri TM.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 1

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Obedňajšia prestávka patrí zamestnancovi po 4 hodinách súvislej práce po príchode na pracovisko.

Článok 2

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom ZO SLOVES pri TM.

Článok 3

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

Článok 4

1. V Tekovskom múzeu v Leviciach je zavedený pružný pracovný čas, ktorý sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, na všetky pracovné dni v týždni, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody.
2. Pre zamestnancov s určením lektorskej služby na výstavách a v stálej expozícii v hradnom areáli v sobotu je pracovný čas rozvrhnutý nasledovne: **pondelok - sobota (ak sa vykoná lektorská služba), utorok - piatok (po vykonaní lektorskej služby)**.

3. Pracovník múzea s určením lektorskej služby na výstavách a v stálej expozícii v hradnom areáli v nedelu má pracovný čas rozvrhnutý nasledovne: **nedeľa - štvrtok**.
4. Lektori vysunutých expozícií (Brhlovce, Bohunice) majú počas letnej turistickéh sezóny pracovný čas rozvrhnutý nasledovne : **pondelok - piatok**.

Článok 5

1. V Tekovskom múzeu v Leviciach je pracovný čas zamestancov **určený na 37,5 hodiny týždenne**.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Článok 6

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie **je stanovená v časovom rozpätí od 10. 45 hod. do 12. 30 hod.**

Článok 7

1. Zamestnávateľ považuje za prácu nadčas prácu, ktorá sa vykonala výlučne na príkaz organizácie, alebo s jej súhlasom nad rámec pracovného času. U pracovníkov s kratším pracovným časom sa za prácu nadčas považuje práca presahujúca ich týždenný pracovný čas. Za prácu nadčas nariadenú organizáciou, alebo vykonanú s jej súhlasom patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu alebo za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna.
2. Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v sobotu, nedelu, alebo vo sviatok patria mu príplatky podľa § 17 a § 18 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
3. Práca vykonávaná mimo rozvrhnutého pracovného času bez súhlasu riaditeľa, alebo jeho príkazu sa nebude považovať za prácu nadčas.

Článok 8

Zamestnanec môže popri svojom pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.

Článok 9

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 141 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 10

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnanovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písmeno a) a alebo písmeno b) Zákonníka práce alebo, 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** :
 - a) jeho priemerný mesačný zárobok, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnanovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písmeno a) a alebo písmeno b) Zákonníka práce alebo, 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** :
 - a) jeho priemerný mesačný zárobok, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov .
3. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.
4. V súlade s § 48 odst. 4 písmeno d) Zákonníka práce je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky pri nasledujúcich pracovných pozíciách :
 - a) lektor stálej expozície a výstav,
 - b) lektor vysunutej expozície Skalné obydlie Brhlovce,
 - c) lektor vysunutej expozície Vodný mlyn Bohunice.

Článok 11

V súlade s § 62 výpovedná doba je :

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

dom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je **najmenej** :

- a) 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.
4. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, **je najmenej dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
 5. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba **je najmenej dva mesiace**.
 6. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu **najviac v sume, ktorá je súčtom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby**.

Článok 12

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom 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%, odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce **vo výške jedného funkčného platu zamestnanca**.
2. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1..

Článok 13

1. Zamestnávateľ bude pravidelne poskytovať výboru ZO SLOVES pri TM informácie o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.
2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s výborom ZO SLOVES pri TM inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Výbor ZO SLOVES pri TM je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí že k prerokovaniu došlo.

Článok 14

Výbor ZO SLOVES pri TM uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor ZO SLOVES pri TM zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 1

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Plat vedúceho zamestnanca - riaditeľa organizácie určuje zastupiteľstvo Nitrianskeho samosprávneho kraja v Nitre.
3. Výplatný termín v Tekovskom múzeu v Leviciach je stanovený **na 8-ho v príslušnom mesiaci. Mzda sa zamestnancovi zasiela na nim určený účet v banke.**

Článok 2

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

Článok 3

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosť 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: upratovačka, vodič, údržbár.

Článok 4

Zamestnávateľ môže zamestnancovi priznať osobný príplatok v súlade s § 10 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 5

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa ustanovenia § 20 ods. 1 písm. a), b), a e) zákona Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu podľa ustanovenia § 20 ods. 1 písm. c) Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku **vo výške jedného jeho funkčného platu.**
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu podľa ustanovenia § 20 ods. 1 písm. d) Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku **vo výške 165,97 €.**

Článok 6

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne informovať výbor ZO SLOVES pri TM o čerpaní mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 1

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov vrátane dohody o pracovnej činnosti – fotograf, náhradnú formu závodného stravovania prostredníctvom stravných lístkov. Výdavky na stravovanie budú hradené nasledovne :

Cena stravného lístka je 3,30 €

- zamestnávateľ prispieva na 1 lístok sumou 1,84 € a uhradza manipulačný poplatok za stravné lístky
- príspevok zo sociálneho fondu je 0,33 €
- poplatok zamestnanca je 1,13 € .

2. Počet stravných lístkov na príslušný mesiac sa určí podľa počtu skutočne odpracovaných dní v predchádzajúcom mesiaci. Za dni ospravedlnenej neprítomnosti v zamestnaní z dôvodu čerpania dovolenky, pracovnej neschopnosti, ošetrovaní člena rodiny, služobnej cesty a iných dôležitých osobných prekážok v práci sa stravný lístok neposkytuje.

Článok 2

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, príspevok na stravovanie, na dopravu do zamestnania, na regeneráciu pracovnej sily, na rekondičné cvičenia, telovýchovu a šport a predplatné na kultúrne podujatia podľa výšky finančných prostriedkov.

Článok 3

Sociálny fond sa bude tvoriť **povinným prídedom vo výške 1% a ďalším prídedom vo výške 0,05 %** zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 4

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom vypracovaným na kalendárny rok, ktorý tvorí prílohu tejto Kolektívnej zmluvy na príslušný kalendárny rok.

Článok 5

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

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu za prvých 10 dní vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 1

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2013 . Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 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.

Článok 3

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

Článok 4

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

Článok 5

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 6

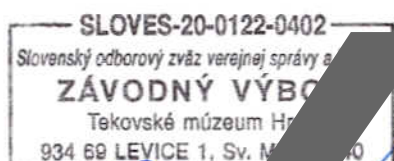
Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre výbor ZO SLOVES pri TM v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 7

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po jednom vyhotovení.

Podpísaním tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť Kolektívna zmluva č. j.: 24/2005 zo dňa 26. 1. 2005 vrátane Dodatkov č. 1 až 10.

Kolektívna zmluva bola podpísaná 23. januára 2013



Judita Magňová,
predseda ZV SLOVES
pri TM

TEKOVSKÉ MUZEUM
V LEVICIACH
934 69 LEVICE 1, Sv. M. 40

PhDr. Ján Dano,
riaditeľ Tekovského múzea
v Leviciach