

**ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA – SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
VEREJNEJ SPRÁVY A KULTÚRY
PRI ZEMPLÍNSKOM MÚZEU V MICHALOVCIACH**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**NA ROKY
2018, 2019**

Michalovce, február 2018

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Na roky 2018, 2019

UZAVRETÁ MEDZI :

Zemplínskym múzeom v Michalovciach,
zastúpeným Mgr. Marošom Demkom, riaditeľom
(ďalej len zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy a
kultúry
zastúpenou Renátou Kviatkovskou, predsedníčkou ZO
(ďalej len odborová organizácia)

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- Čl.1. Kolektívna zmluva ZO Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry (ďalej len odborový zväz) pri Zemplínskom múzeu je uzavretá v súlade s ustanovením 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
- Čl.2. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy,
 - platové podmienky,
 - sociálna oblasť a sociálny fond.
- Čl.3. KZ je záväzná pre zamestnávateľa a všetkých zamestnancov.
- Čl.4. Zmluvné strany zabezpečia splnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti, a zaväzujú sa zabezpečiť zachovanie odborových práv, najmä práva kolektívneho vyjednávania v súlade s právnymi predpismi.
- Čl.5. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú nikoho diskriminovať, znevýhodňovať, rozlišovať z dôvodov jazyka, národnostnej príslušnosti, pohlavia, náboženského vyznania, veku, politickej príslušnosti, sociálneho pôvodu, odborovej činnosti alebo iného postavenia, pokiaľ tieto nie sú v rozpore so zákonnými normami SR.

Časť II. Práva a povinnosti zmluvných strán

- Čl.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.
- Čl.2. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
- Čl.3. Zmluvné strany sa zaväzujú :
- Vzájomne sa informovať o prijatých opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhej zmluvnej strany, o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecným právnym predpisom ,o zmenách v majetkových vzťahoch, najmä v oblastiach, ktoré sa dotýkajú :
- pracovno - právnej
 - mzdovej
 - sociálnej oblasti
 - sociálneho fondu

Čl.4. Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ rešpektovať právo každého zamestnanca byť odborovo organizovaný a základné práva odborov i ochranu odborových funkcionárov, vyplývajúcich z platných právnych predpisov.
- b/ poskytovať pre činnosť odborovej organizácie podľa prevádzkových možností potrebné materiálne a organizačné podmienky, ďalej miestnosť s potrebným vybavením
- c/ že umožní užívanie bežných komunikačných prostriedkov – telefón, fax, PC, internetové a poštové spojenie a dostupnú rozmnožovaciu techniku, vrátane potrebného materiálu a služieb
- d/ poskytovať odborovým funkcionárom (neuvolneným pre výkon funkcie) na vykonávanie odborovej funkcie z dôvodu účasti na odborových akciách a rokovaníach (odborové schôdze, školenia, konferencie, zjazdy...) pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku v rozsahu 7 pracovných dní v kalendárnom roku. Pracovné voľno v dohodnutom rozsahu nie kumulovateľné.
- e/ poskytnúť odborovému funkcionárovi pracovné voľno s náhradou mzdy, ak rieši sťažnosť zamestnancov, zúčastňuje sa kolektívneho vyjednávania a v ostatných prípadoch, keď zastupuje odborovú organizáciu.
- f/ zúčastňovať sa na požiadanie ZO OZ jeho rokovania a poskytovať v rámci zákonných ustanovení doklady, informácie a vysvetlenia zámerov zamestnávateľa, ak sa týkajú sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov.
- g/ 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.
- h/ za účelom úspešného plnenia úloh, povinností zamestnancov a pracovnej disciplíny, po dohode so ZO OZ, vydať alebo meniť organizačný a pracovný poriadok, ktoré budú záväzné pre všetkých zamestnancov.
- j/ že bude s odbormi spolurozhodovať, rokovať a informovať o veciach, vymedzených všeobecne záväznými predpismi a touto KZ.

Čl.5. Okrem zákonom stanovených prípadov tiež :

- a/ umožniť účasť odborov pri úprave pracovnej doby, stanovení termínu nástupu a ukončenia celozávodnej dovolenky, nariadení práce v dňoch pracovného pokoja, ak táto nie je súčasťou pracovnej náplne pracovníka.
- b/ umožniť príslušnému odborovému orgánu a ním povereným osobám právo, aby s nimi zamestnávateľ okrem zákonom stanovených prípadov predbežne prerokoval zásadné zmeny zavádzania techniky, nových opatrení k ochrane života a zdravia pri práci a ekologických opatrení, pokiaľ sa dotýkajú zmien v zamestnaneckej politike.
- c/ umožniť príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 239 ZP výkon kontroly na dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, vrátane vnútorných mzdových predpisov a záväzkov KZ, z ktorých vznikajú nároky pracovníkom. Taktiež umožniť výkon spoločenskej kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci.

Čl.6. 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 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Časť III. Zamestnanosť a ochrana pracovných miest

- Čl.1. Zamestnávateľ, ktorý zamýšľa uskutočniť štrukturálne, organizačné, alebo racionalizačné opatrenia, bude postupovať v súlade s § 146 ZP a v súlade s časťou 2, čl.3 bod j, čl.4 bod b, tejto KZ.
- Čl.2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% nad rozsah ustanovený v §76a ods. 1 Zákonníka práce odchodné, v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.
- Čl.3. Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov Zemplínskeho múzea v Michalovciach **sa zaväzuje:** podporovať racionalizačné opatrenia a štrukturálne zmeny organizácie – zamestnávateľa, ktoré sú zamerané na :
- zvyšovanie ekonomickej (príjmovej) a sociálnej úrovne zamestnancov
 - podporu racionalizačných opatrení zamestnávateľa, zamerané na uskutočnenie rekvalifikačných programov, najmä formou podieľania sa na zabezpečení výberu vhodných školiacich zariadení a rozpracovaní opatrení pri vytváraní nových pracovných miest.

Časť IV. Pracovnoprávna oblasť

- Čl.1. Vznik pracovného pomeru :
- a/ Pracovný pomer sa zakladá zmluvne medzi zamestnávateľom a zamestnancom, resp. u vedúcich pracovníkov vymenovaných na základe výberového konania a riadi sa ustanovením §42 – 50 ZP.
 - b/ Zamestnávateľ je povinný pred uzavretím pracovnej zmluvy oboznámiť zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré pre neho z pracovnej zmluvy vyplývajú, s pracovnými a mzdovými podmienkami a dĺžkou riadnej dovolenky.
- Čl.2. Zmena pracovného pomeru :
- a/ Zmeny dojednaných pracovných podmienok, prevedenie na inú prácu a preloženie pracovníka na výkon práce do iného miesta môže zamestnávateľ realizovať iba v rozsahu ZP (ust. § 54, 55, 56).
 - b/ Ak zamestnávateľ výnimočne prevádza pracovníka na inú prácu než to zodpovedá pracovnej zmluve, a to na dobu viac ako 22 pracovných dní a pracovník s týmto opatrením nesúhlasí, môže zamestnávateľ toto opatrenie vykonať len po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

Čl.3. Zánik pracovného pomeru :

- a/ Pracovný pomer môžu zrušiť zmluvné strany len formami a z dôvodov, uvedených v ust. § 59 – 63 ZP . Pritom je nutné rešpektovať povinnosti a obmedzenia ustanovení § 64, 66, a 75 ZP.
- b/ V súlade s ust. § 74 ZP výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru je organizácia povinná vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom. Pokiaľ sa predchádzajúce opatrenie bude týkať funkcionára odborového orgánu, je zamestnávateľ povinný požiadať príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas (viď § 240 odst. 5 – 10 ZP).
- c/ V iných prípadoch výpovede alebo zrušenie pracovného pomeru oboznámiť v zmysle § 74 ZP prísl. Odborový orgán. Organizácia túto povinnosť musí splniť najneskôr 5 dní pred doručením výpovede pracovníkovi.
- d/ Hrubé porušenia pracovnej disciplíny, umožňujúce okamžité rozviazanie pracovného pomeru, sú uvedené v pracovnom poriadku, vydanom zamestnávateľom.

Čl.4. Pracovné podmienky :

- a/ Pri posudzovaní práce mužov a žien nesmie byť nikto znevýhodnený čo do pracovných podmienok, pri odmeňovaní, zaraďovaní do funkcií, prijímaní alebo prepúšťaní z práce.
- b/ Záväzné sú obmedzenia výkonu práce a pracovných podmienok, stanovené pracovnoprávnymi, bezpečnostnými predpismi.
- c/ Zamestnávateľ je povinný vytvárať vhodné pracovné podmienky pre zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zamestnancom zdravotne postihnutým.
- d/ Pracovný čas zamestnancov je najviac 37,5 hodín týždenne.
- e/ Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách prestávku v trvaní 30 minút.
- f/ Zamestnávateľ môže zamestnávať ženy a osamelých rodičov, ktorí majú vo svojej opatere deti mladšie ako 10 rokov, nočnou alebo nadčasovou prácou len s ich súhlasom.
- g/ Rozvrhnutie týždenného pracovného času môže byť diferencované podľa profesie a potrieb organizácie. Zamestnávateľ má právo stanoviť pružnú pracovnú dobu pre niektorých pracovníkov.
Pružný pracovný čas sa uplatní formou pružného pracovného týždňa

Čl.5. Dovolenka na zotavenie :

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103. pri rešpektovaní ust., § 101, § 102, § 104 ZP a § 105 ZP v súlade s člIII. odsek 2 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa..

Čl.6. Nárok na pracovné voľno :

Pracovník má nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s ust. § 141 odst. 2 a 3 ZP :

- a/ na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, najviac na sedem dní v kalendárnom roku
- b/ na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotného zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, najviac na sedem dní v kalendárnom roku

Čl.7. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľskej organizácie, poskytne mu tento náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku.

- Čl.8. V prípade, že zamestnávateľ vymedzí v písomnej dohode s odborovou organizáciou vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže pridelovať zamestnancom prácu minimálne v rozsahu týždennej pracovnej doby, poskytne pracovníkom náhradu mzdy vo výške 60 % zárobku (§ 142 odst. 4 ZP).
- Čl.9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55% denného vymeriavacieho základu podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Časť V. Mzdové prostriedky

- Čl.1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- Čl.2. Zamestnancovi prislúcha plat za vykonanú prácu podľa jeho zaradenia do platovej triedy zodpovedajúcej jeho klasifikácii a platového stupňa daného dĺžkou odbornej praxe. Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzda.
- a/ 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.
 - b/ 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 započítateľnej praxe.
- Čl.3. Zamestnancom, ktorí dosahujú veľmi dobré pracovné výsledky alebo kvalitne plnia pracovné úlohy, možno tarifný plat určený podľa ods. 1 alebo 2 zvýšiť o osobný príplatok až o 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, alebo posunúť ho o jeden až dva stupne v platovej triede, v ktorej je zamestnanec zaradený.
- Čl.4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za :
- a/ splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej pracovnej úlohy
 - b/ pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku:
 - ak pracoval u zamestnávateľa **menej ako 10 rokov** vo výške **50 %** jeho funkčného platu za posledných 12 mesiacov
 - ak pracoval u zamestnávateľa **viac ako 10 rokov** vo výške **100 %** jeho funkčného platu za posledných 12 mesiacov
- Čl.5. Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu pri požiarnej ochrane alebo živelných udalostiach, ich likvidácii a odstraňovaní následkov, alebo pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia alebo života.

Časť VI. Sociálna oblasť.

- Čl.1. Zemplínske múzeum v Michalovciach vedie sociálny fond
- a/ povinným prídedom vo výške 1 % a
 - b/ ďalším prídedom najmenej vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- Čl.2. Finančné prostriedky z tohto fondu budú používané na účely, stanovené vzájomnou dohodou oboch zmluvných strán.
- Čl.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom po dohode s odborovou organizáciou :
- a/ v súlade s § 152 odst. 2, 3 a 5 ZP závodné stravovanie formou stravných lístkov alebo príspevkov na stravu (pri služobných cestách) s príspevom najmenej 55 % ceny.
 - b/ zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom za prácu, ktorá je vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, v čase realizácie plánovaných podujatí v súlade s § 152 odst. 8 písm. b) ZP
 - c/ zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom maximálne 2 dni v mesiaci počas čerpania náhradného voľna, v súlade s § 152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce
 - d/ starostlivosť o zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov.
- Čl.4. Čl.5. Pracovníkom patrí dvakrát do roka rekondičný deň s náhradou mzdy, na spoločensko – športové a kultúrne akcie.
- Čl.5. Z prostriedkov ZO OZ prispieť pri príležitosti MDD na dar pre deti do 15 rokov členov ZO v hodnote 8 € na jedno dieťa.
- Čl.6. Z prostriedkov ZO OZ prispieť na Vianoce pre každého člena ZO sumou do 20 €
- Čl.7. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne podľa ust. § 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce

Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

- Čl.1. V súlade s ust. § 146, 147 ZP a § 31, 32 a 33 nariadenia Vlády č. 223/88 Zb. bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.
- Čl.2. Zamestnávateľ nebude posudzovať ako neplnenie povinností, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa domnieval, že bezprostredne ohrozuje jeho život alebo zdravie a informoval o tom okamžite svojho nadriadeného.
- Čl.3. Ak nie je možné zabezpečiť ochranu zdravia zamestnancov technickými a organizačnými prostriedkami, poskytne zamestnávateľ zamestnancom bezplatne optimálne chrániace, vhodné osobné ochranné pracovné prostriedky a zabezpečí ich údržbu a čistenie.
- Čl. 4. Zamestnávateľ bude vydávať predpisy o BOZP po predchádzajúcej dohode s príslušným odborovým orgánom.

- Čl. 5. Odborová organizácia bude viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov BOZP, pracovnej disciplíny, ako aj dodržiavanie opatrení, ktoré bude realizovať zamestnávateľ v súvislosti s plnením KZ s cieľom dosiahnuť vyššiu efektivitu realizovaných opatrení.

Časť VIII. Záverečné ustanovenie

- Čl. 1. Táto Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 2 rokov. 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; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- Čl. 2. Návrh na zmenu alebo dodatok môže podať každá zmluvná strana v písomnej forme. Druhá strana je povinná o nich rokovať a písomne odpovedať do 15 kalendárnych dní. Prípadné zmeny a doplnky KZ nerušia platnosť jej ostatných častí.
- Čl. 3. Zmluvné strany sa zaväzujú v medziach svojej pôsobnosti zabezpečiť, aby KZ dodržiavali obe zmluvné strany. Spory a neplnenie KZ riešiť v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní. Kontrola plnenia záväzkov v KZ sa vykoná polročne za účasti zástupcov zmluvných strán.
- Čl. 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.
- Čl. 5. Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Michalovciach 15.2.2018

.....
Mgr. Maroš Demko
Riaditeľ ZM v Michalovciach

.....
Renáta Kviatkovská
Predseda ZV ZO SLOVES
pri ZM, Michalovce