

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

Považské múzeum v Žiline, zastúpené

Mgr. Michalom Jureckým, riaditeľom
(ďalej len "zamestnávateľ")

na jednej strane

a

základná organizácia: **SLOVES pri Považskom múzeu v Žiline**, zastúpená
predsedom závodného výboru Margitou Lehotskou

na druhej strane

uzatvárajú s účinnosťou od 01. 07. 2019 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:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovnoprávne vzťahy,
- c) platové podmienky,
- d) 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 5

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

Článok 6

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

Článok 7

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

2) Podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce, na základe ktorého sa činnosť odborových funkcionárov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh organizácie, považuje za výkon práce, za ktorý im patrí mzda.

Článok 8

1) 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 v termíne vyúčtovania mzdy.

2) Vyúčtovanie platu je splatné 12. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak 12. deň je sobota alebo nedeľa, vyúčtovanie je v piatok. Spôsob prevzatia výplaty - účet. Zamestnávateľ sa zároveň zaväzuje odvieť plat na osobné účty zamestnancov.

Článok 9

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.

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.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

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.

Článok 13

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Článok 14

Pružný pracovný čas:

1) V súlade s § 88 Zákonníka práce je vydaný k Pracovnému poriadku Dodatok č. 1 zo dňa 18.02.2010, Dodatok č. 2 zo dňa 19.07.2010 a Dodatok č. 4 zo dňa 31.03.2016, ktorý upravuje zavedenie pružného pracovného času v Považskom múzeu v Žiline., ktoré boli prerokované s odborovou organizáciou pri Považskom múzeu v Žiline.

2) Pružný pracovný čas platí pre pracovné miesta uvedené v *Čl. VIII Pracovnom poriadku v znení Dodatku č. 1 až č. 4.*

Článok 15

1) Pevný pracovný čas:

a) Budatínsky hrad:

- lektorky od 09.00 h do 17.00 h;
- pokladničky od 08.30 h do 17.00 h;

b) Expozícia v Čičmanoch:

- lektorky a pokladníčky v Čičmanoch Ut –Pi od 09.00 h do 16.00 h; So - Ne od 08.00 h do 17.00 h.

c) Expozícia v Terchovej:

- lektorka – pokladníčka v Terchovej mimo sezónu Ut – Št: od 09.00 h do 13.00 h a od 13.30 h do 15.30 h; Pi – Ne od 09.00 h do 13.00 h a od 13.30 h do 16.00 h; počas sezóny od 09.00 h do 17.00 h.

d) Hrad Strečno:

- správca hradu Strečno, konzervátor archeologických zbierok, upratovačka a údržbár od 07.00 h do 15.00 h.

Sezónni zamestnanci apríl - september:

- pokladníčky od 8.30 h do 17.30 h;
- lektorky – sprievodkyne od 9.00h do 18.00 h;

Sezónni zamestnanci v mesiaci október:

- pokladníčky od 8.30 h do 15.30 h;
- lektorky – sprievodkyne od 9.00 h do 16.00 h;

e) Sobášny palác v Bytči:

- lektorky – pokladníčky od 09.00 h do 17.00 h.

f) Múzeum dopravy v Rajeckých Tepliciach:

- lektor 04. – 31. 10. utorok až nedeľa 9.30 h– 16.30 h

01.11. – 31. 03. utorok až piatok 9.30 h – 15.30 h

sobota – nedeľa 9.30 h – 16.30 h

- historik (doprava) 1. 4. – 31. 10.:

Pondelok (Budatín): pohyblivý denný pracovný čas

Utorok – streda (R. Teplice): 7.30 – 16.30

Štvrtok – piatok (R. Teplice): 9.30 – 16.30

01.11. – 31.03:

Pondelok (Budatín): pohyblivý denný pracovný čas

Utorok – piatok (R. Teplice): 7.30 – 15.30

2) Otváracie hodiny jednotlivých expozícií sú pravidelne aktualizované na webovej stránke Považského múzea v Žiline.

Článok 16

- 1) Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.
- 2) Prestávka na odpočinok a jedenie trvá 30 minút v čase od 11.00h do 13.00h na pracoviskách: Budatínsky hrad, hrad Strečno, Sobášny palác v Bytči, Expozícia v Čičmanoch.
- 3) Expozícia v Terchovej – prestávka na odpočinok a jedenie trvá 30 minút v čase od 13.00h do 13.30h.
- 4) Expozícia v Rajeckých Tepliciach – prestávka na odpočinok a jedenie trvá 30 minút v čase od 11.30 h do 12.00 h.

Článok 17

- 1) Práca nadčas bude schvaľovaná, resp. nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:
 - a) vykonanie prác dôležitých pre chod organizácie,
 - b) výstavy,
 - c) výchovné a vzdelávacie aktivity,
 - d) svadby na hrade Strečno,
 - e) svadby a podujatia v Sobášnom paláci v Bytči,
 - f) svadby a podujatia v areáli Budatínskeho hradu
- 2) Prácu nadčas povoľuje výhradne riaditeľ organizácie.
- 3) V prípade, ak nadčasové hodiny presiahnu počet 7,5 hod. bude možné, po dohode s riaditeľom múzea, čerpať ich v jeden pracovný deň.
- 4) Schválené, resp. nariadené nadčasy musia byť odovzdané na spracovanie v mesiaci, v ktorom boli nadpracované.
- 5) Nadčasy je možné čerpať do konca kalendárneho roka.

Článok 18

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

Článok 19

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie.

2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, sa budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 20

1) Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) nevyhnutne potrebný čas - na vyšetrenie alebo ošetrovanie, ak ho nebolo možné vykonať mimo pracovného času – max. 8 dní,
- b) nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace, s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- c) narodenie dieťaťa – nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť – max. 2 dni
- d) nevyhnutne potrebný čas - na sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie – max. 8 dní,
- e) úmrtie rodinného príslušníka – max. 3. dni,
- f) vlastná svadba – dva dni – mimo okres,
- g) sťahovanie – dva dni – mimo okres.

2) Ostatné prekážky z dôvodov: dôležité osobné prekážky a prekážky pri výkone občianskej povinnosti a inom úkone vo všeobecnom záujme - podľa Zákonníka práce.

3) Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude po dohode so zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) na vyriešenie nevyhnutných osobných, študijných a rodinných dôvodov v rozsahu maximálne 30 dní za rok / tzv. neplatené voľno/.

Článok 21

1) 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je:

- a) dva mesiace, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) tri mesiace, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov.

2) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa

§ 63 ods. 1 písm. a) až c) je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

3) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede je:

- a) najmenej jeden mesiac ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval menej ako jeden rok,
- b) najmenej dva mesiace ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej jeden rok.

Článok 22

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce odstupné vo výške:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, 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 a 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 zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce odstupné vo výške:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, 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 rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2) Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 23

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

Článok 24

Zamestnávateľ bude štvrťročne ústne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 25

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 5 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 26

Zamestnávateľ realizuje platové podmienky podľa 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 a podľa ustanovení dohodnutých v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.
Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 27

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

Článok 28

1) 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. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- a) upratovačky (Budatín a Strečno),
- b) vodič a výstavný technik,
- c) údržbár (Strečno),
- d) údržbár (Budatín),
- e) záhradník,
- f) údržbár a správca parku

Článok 29

1) Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- a) kvalita práce, dĺžka praxe, kumulované funkcie, práce nad rámec pracovných povinností / napr. zastupovanie /,
- b) výška osobného príplatku súvisí s finančnými možnosťami zamestnávateľa,
- c) priznáva sa na dobu najmenej 12 mesiacov – po uplynutí tejto doby sa na návrh priameho nadriadeného zamestnanca prehodnotí priznaný osobný príplatok,
- d) pri zmene stanovených podmienok a finančných možností zamestnávateľa bude výška osobného príplatku upravená.

2) Kritéria osobného príplatku:

- a) kvalitné plnenie zadaných úloh – do 30%,
- b) samostatnosť pri riešení úloh – do 30%,
- c) ochota prijímať úlohy nad rámec pracovných povinností – do 40%.

Článok 30

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich jedného funkčného platu.

2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške ich jedného funkčného platu.

Článok 31

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

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

- 1) Zamestnávateľ poskytuje pre všetkých zamestnancov stravovanie formou elektronickej stravnej karty Callio Gastro.
- 2) Hodnota jedného stravného lístku je 3,83€
 - a) Náklad organizácie na jeden stravný lístok je 55% z hodnoty stravného lístka je 2,11 €.
 - b) Príspevok zo sociálneho fondu na jeden stravný lístok je 0,45 €.
 - c) Zamestnanec dopláca 1,27 € na jeden stravný lístok.
- 3) Časť hodnoty stravného lístku, ktorú hradí zamestnanec, zamestnávateľ vykonáva zrážkou pri vyúčtovaní platu.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín ďalší stravný lístok.

Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 35 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas čerpania dovolenky.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80% za prvé tri dni dočasnej pracovnej neschopnosti a 80% od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti z denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 37

- 1) Sociálny fond sa bude tvoriť:
 - a) povinným prídedom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 3 ods.

1 písm. a/ zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
b) ďalším prídélom vo výške 0,25% zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 písm. b/ zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 38

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

Článok 39

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

Článok 40

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

Článok 41

Zamestnávateľ umožní len zamestnancom (nie rodinným príslušníkom) Považského múzea v Žiline(ďalej len PMZA), ako benefit (bonus) **možnosť využitia** priestorov na vykonanie svadobného obradu a svadobného fotenia v priestoroch na to určených **bez poplatku** :

- 1/ na hrade Strečno (fotenie) ,kaplnka (obrad), svadobná hostina (podľa možnosti priestoru na to vhodného)
- 2/na Budatínskom hrade (fotenie) a kaplnka(obrad)
- 3/ v Sobášnom paláci v Bytči (fotenie) a kaplnka(obrad)

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi PMZA ako benefit (bonus) zadarmo možnosť usporiadania svadobnej hostiny v priestoroch v Sobášnom paláci v Bytči (ďalej len SPvB), pričom je možné dať súhlas len na realizáciu **jednej (1)hostiny** v rámci kalendárneho roka (to značí, že akceptovať sa bude iba jedna žiadosť, riadne zaevidovaná a medzi prípadnými viacerými žiadosťami bude rozhodovať skorší dátum podania žiadosti) .

Zamestnanec požiada o **možnosť využitia** priestorov na vykonanie svadobného obradu a svadobného fotenia v priestoroch na to určených **bez poplatku** (v zmysle textu vyššie) a taktiež **o možnosť realizácie svadobnej hostiny** v SPvB a na hrade Strečno na príslušnom tlačive, žiadosť musí byť riadne zaevidovaná na sekretariáte riaditeľa PMZA.

Časť VII

Záverečné ustanovenia

Článok 42

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 30. 06. 2020. 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 43

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 44

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

Článok 45

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

Článok 46

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 47

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 závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 48

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Žiline dňa 28. 06. 2019

za ZO SLOVES:
Margita Lehotská
predseda

za Považské múzeum v Žiline:
Mgr. Michal Jurecký
riaditeľ

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Žiline dňa 28. 06. 2019



Margita Lehotská

za ZO SLOVES:
Margita Lehotská
predseda

POVAŽSKÉ MÚZEUM V ŽILINE
010 03 ŽILINA

3

za Považské múzeum v Žiline:
Mgr. Michal Jurecký
riaditeľ

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

Považské múzeum v Žiline, zastúpené

Mgr. Michalom Jureckým, riaditeľom
(ďalej len "zamestnávateľ")

na jednej strane

a

základná organizácia: **SLOVES pri Považskom múzeu v Žiline**, zastúpená
predsedom závodného výboru Margitou Lehotskou

na druhej strane

uzatvárajú s účinnosťou od 01. 07. 2019 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 vyjednávanía.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovnoprávne vzťahy,
- c) platové podmienky,
- d) 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 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.

Článok 6

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

Článok 7

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

2) Podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce, na základe ktorého sa činnosť odborových funkcionárov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh organizácie, považuje za výkon práce, za ktorý im patrí mzda.

Článok 8

1) 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 v termíne vyúčtovania mzdy.

2) Vyúčtovanie platu je splatné 12. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak 12. deň je sobota alebo nedeľa, vyúčtovanie je v piatok. Spôsob prevzatia výplaty - účet. Zamestnávateľ sa zároveň zaväzuje odvieť plat na osobné účty zamestnancov.

Článok 9

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.

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.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

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.

Článok 13

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Článok 14

Pružný pracovný čas:

1) V súlade s § 88 Zákonníka práce je vydaný k Pracovnému poriadku Dodatok č. 1 zo dňa 18.02.2010, Dodatok č. 2 zo dňa 19.07.2010 a Dodatok č. 4 zo dňa 31.03.2016, ktorý upravuje zavedenie pružného pracovného času v Považskom múzeu v Žiline., ktoré boli prerokované s odborovou organizáciou pri Považskom múzeu v Žiline.

2) Pružný pracovný čas platí pre pracovné miesta uvedené v *Čl. VIII Pracovnom poriadku v znení Dodatku č. 1 až č. 4.*

Článok 15

1) Pevný pracovný čas:

a) Budatínsky hrad:

- lektorky od 09.00 h do 17.00 h;
- pokladničky od 08.30 h do 17.00 h;

b) Expozícia v Čičmanoch:

- lektorky a pokladníčky v Čičmanoch Ut –Pi od 09.00 h do 16.00 h; So - Ne od 08.00 h do 17.00 h.

c) Expozícia v Terchovej:

- lektorka – pokladníčka v Terchovej mimo sezónu Ut – Št: od 09.00 h do 13.00 h a od 13.30 h do 15.30 h; Pi – Ne od 09.00 h do 13.00 h a od 13.30 h do 16.00 h; počas sezóny od 09.00 h do 17.00 h.

d) Hrad Strečno:

- správca hradu Strečno, konzervátor archeologických zbierok, upratovačka a údržbár od 07.00 h do 15.00 h.

Sezónni zamestnanci apríl - september:

- pokladníčky od 8.30 h do 17.30 h;
- lektorky – sprievodkyne od 9.00h do 18.00 h;

Sezónni zamestnanci v mesiaci október:

- pokladníčky od 8.30 h do 15.30 h;
- lektorky – sprievodkyne od 9.00 h do 16.00 h;

e) Sobášny palác v Bytči:

- lektorky – pokladníčky od 09.00 h do 17.00 h.

f) Múzeum dopravy v Rajeckých Tepliciach:

- lektor 04. – 31. 10. utorok až nedeľa 9.30 h– 16.30 h

01.11. – 31. 03. utorok až piatok 9.30 h – 15.30 h

sobota – nedeľa 9.30 h – 16.30 h

- historik (doprava) 1. 4. – 31. 10.:

Pondelok (Budatín): pohyblivý denný pracovný čas

Utorok – streda (R. Teplice): 7.30 – 16.30

Štvrtok – piatok (R. Teplice): 9.30 – 16.30

01.11. – 31.03:

Pondelok (Budatín): pohyblivý denný pracovný čas

Utorok – piatok (R. Teplice): 7.30 – 15.30

2) Otváracie hodiny jednotlivých expozícií sú pravidelne aktualizované na webovej stránke Považského múzea v Žiline.

Článok 16

- 1) Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.
- 2) Prestávka na odpočinok a jedenie trvá 30 minút v čase od 11.00h do 13.00h na pracoviskách: Budatínsky hrad, hrad Strečno, Sobášny palác v Bytči, Expozícia v Čičmanoch.
- 3) Expozícia v Terchovej – prestávka na odpočinok a jedenie trvá 30 minút v čase od 13.00h do 13.30h.
- 4) Expozícia v Rajeckých Tepliciach – prestávka na odpočinok a jedenie trvá 30 minút v čase od 11.30 h do 12.00 h.

Článok 17

- 1) Práca nadčas bude schvaľovaná, resp. nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:
 - a) vykonanie prác dôležitých pre chod organizácie,
 - b) výstavy,
 - c) výchovné a vzdelávacie aktivity,
 - d) svadby na hrade Strečno,
 - e) svadby a podujatia v Sobášnom paláci v Bytči,
 - f) svadby a podujatia v areáli Budatínskeho hradu
- 2) Prácu nadčas povoľuje výhradne riaditeľ organizácie.
- 3) V prípade, ak nadčasové hodiny presiahnu počet 7,5 hod. bude možné, po dohode s riaditeľom múzea, čerpať ich v jeden pracovný deň.
- 4) Schválené, resp. nariadené nadčasy musia byť odovzdané na spracovanie v mesiaci, v ktorom boli nadpracované.
- 5) Nadčasy je možné čerpať do konca kalendárneho roka.

Článok 18

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

Článok 19

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie.

2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, sa budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 20

1) Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) nevyhnutne potrebný čas - na vyšetrenie alebo ošetrovanie, ak ho nebolo možné vykonať mimo pracovného času – max. 8 dní,
- b) nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace, s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- c) narodenie dieťaťa – nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť – max. 2 dni
- d) nevyhnutne potrebný čas - na sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie – max. 8 dní,
- e) úmrtie rodinného príslušníka – max. 3. dni,
- f) vlastná svadba – dva dni – mimo okres,
- g) sťahovanie – dva dni – mimo okres.

2) Ostatné prekážky z dôvodov: dôležité osobné prekážky a prekážky pri výkone občianskej povinnosti a inom úkone vo všeobecnom záujme - podľa Zákonníka práce.

3) Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude po dohode so zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) na vyriešenie nevyhnutných osobných, študijných a rodinných dôvodov v rozsahu maximálne 30 dní za rok / tzv. neplatené voľno/.

Článok 21

1) 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:

- a) dva mesiace, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) tri mesiace, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov.

2) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa

§ 63 ods. 1 písm. a) až c) je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

3) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede je:

- a) najmenej jeden mesiac ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval menej ako jeden rok,
- b) najmenej dva mesiace ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej jeden rok.

Článok 22

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce odstupné vo výške:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, 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 a 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 zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce odstupné vo výške:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, 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 rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2) Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 23

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške dvoch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

Článok 24

Zamestnávateľ bude štvrťročne ústne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 25

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 5 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 26

Zamestnávateľ realizuje platové podmienky podľa 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 a podľa ustanovení dohodnutých v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.
Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 27

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

Článok 28

1) 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. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- a) upratovačky (Budatín a Strečno),
- b) vodič a výstavný technik,
- c) údržbár (Strečno),
- d) údržbár (Budatín),
- e) záhradník,
- f) údržbár a správca parku

Článok 29

1) Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- a) kvalita práce, dĺžka praxe, kumulované funkcie, práce nad rámec pracovných povinností / napr. zastupovanie /,
- b) výška osobného príplatku súvisí s finančnými možnosťami zamestnávateľa,
- c) priznáva sa na dobu najmenej 12 mesiacov – po uplynutí tejto doby sa na návrh priameho nadriadeného zamestnanca prehodnotí priznaný osobný príplatok,
- d) pri zmene stanovených podmienok a finančných možností zamestnávateľa bude výška osobného príplatku upravená.

2) Kritéria osobného príplatku:

- a) kvalitné plnenie zadaných úloh – do 30%,
- b) samostatnosť pri riešení úloh – do 30%,
- c) ochota prijímať úlohy nad rámec pracovných povinností – do 40%.

Článok 30

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich jedného funkčného platu.

2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške ich jedného funkčného platu.

Článok 31

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

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

- 1) Zamestnávateľ poskytuje pre všetkých zamestnancov stravovanie formou elektronickej stravnej karty Callio Gastro.
- 2) Hodnota jedného stravného lístku je 3,83€
 - a) Náklad organizácie na jeden stravný lístok je 55% z hodnoty stravného lístka je 2,11 €.
 - b) Príspevok zo sociálneho fondu na jeden stravný lístok je 0,45 €.
 - c) Zamestnanec dopláca 1,27 € na jeden stravný lístok.
- 3) Časť hodnoty stravného lístku, ktorú hradí zamestnanec, zamestnávateľ vykonáva zrážkou pri vyúčtovaní platu.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín ďalší stravný lístok.

Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 35 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas čerpania dovolenky.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80% za prvé tri dni dočasnej pracovnej neschopnosti a 80% od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti z denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 37

- 1) Sociálny fond sa bude tvoriť:
 - a) povinným prídedom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 3 ods.

1 písm. a/ zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
b) ďalším prídedom vo výške 0,25% zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 písm. b/ zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 38

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

Článok 39

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

Článok 40

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

Článok 41

Zamestnávateľ umožní len zamestnancom (nie rodinným príslušníkom) Považského múzea v Žiline(ďalej len PMZA), ako benefit (bonus) **možnosť využitia** priestorov na vykonanie svadobného obradu a svadobného fotenia v priestoroch na to určených **bez poplatku** :

- 1/ na hrade Strečno (fotenie) ,kaplnka (obrad), svadobná hostina (podľa možnosti priestoru na to vhodného)
- 2/na Budatínskom hrade (fotenie) a kaplnka(obrad)
- 3/ v Sobášnom paláci v Bytči (fotenie) a kaplnka(obrad)

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi PMZA ako benefit (bonus) zadarmo možnosť usporiadania svadobnej hostiny v priestoroch v Sobášnom paláci v Bytči (ďalej len SPvB), pričom je možné dať súhlas len na realizáciu **jednej (1)hostiny** v rámci kalendárneho roka (to značí, že akceptovať sa bude iba jedna žiadosť, riadne zaevidovaná a medzi prípadnými viacerými žiadosťami bude rozhodovať skorší dátum podania žiadosti) .

Zamestnanec požiada o **možnosť využitia** priestorov na vykonanie svadobného obradu a svadobného fotenia v priestoroch na to určených **bez poplatku** (v zmysle textu vyššie) a taktiež **o možnosť realizácie svadobnej hostiny** v SPvB a na hrade Strečno na príslušnom tlačive, žiadosť musí byť riadne zaevidovaná na sekretariáte riaditeľa PMZA.

Časť VII

Záverečné ustanovenia

Článok 42

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 30. 06. 2020. 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.

Článok 43

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 44

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

Článok 45

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

Článok 46

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 47

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 závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 48

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Žiline dňa 28. 06. 2019



Margita Lehotská

za ZO SLOVES:
Margita Lehotská
predseda

POVAŽSKÉ MÚZEUM V ŽILINE
010 03 ŽILINA

3

za Považské múzeum v Žiline:
Mgr. Michal Jurecký
riaditeľ

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

Považské múzeum v Žiline, zastúpené

Mgr. Michalom Jureckým, riaditeľom
(ďalej len "zamestnávateľ")

na jednej strane

a

základná organizácia: **SLOVES pri Považskom múzeu v Žiline**, zastúpená
predsedom závodného výboru Margitou Lehotskou

na druhej strane

uzatvárajú s účinnosťou od 01. 07. 2019 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:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovnoprávne vzťahy,
- c) platové podmienky,
- d) 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 5

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

Článok 6

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

Článok 7

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

2) Podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce, na základe ktorého sa činnosť odborových funkcionárov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh organizácie, považuje za výkon práce, za ktorý im patrí mzda.

Článok 8

1) 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 v termíne vyúčtovania mzdy.

2) Vyúčtovanie platu je splatné 12. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak 12. deň je sobota alebo nedeľa, vyúčtovanie je v piatok. Spôsob prevzatia výplaty - účet. Zamestnávateľ sa zároveň zaväzuje odvieť plat na osobné účty zamestnancov.

Článok 9

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.

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.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

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.

Článok 13

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Článok 14

Pružný pracovný čas:

1) V súlade s § 88 Zákonníka práce je vydaný k Pracovnému poriadku Dodatok č. 1 zo dňa 18.02.2010, Dodatok č. 2 zo dňa 19.07.2010 a Dodatok č. 4 zo dňa 31.03.2016, ktorý upravuje zavedenie pružného pracovného času v Považskom múzeu v Žiline., ktoré boli prerokované s odborovou organizáciou pri Považskom múzeu v Žiline.

2) Pružný pracovný čas platí pre pracovné miesta uvedené v *Čl. VIII Pracovnom poriadku v znení Dodatku č. 1 až č. 4.*

Článok 15

1) Pevný pracovný čas:

a) Budatínsky hrad:

- lektorky od 09.00 h do 17.00 h;
- pokladničky od 08.30 h do 17.00 h;

b) Expozícia v Čičmanoch:

- lektorky a pokladníčky v Čičmanoch Ut –Pi od 09.00 h do 16.00 h; So - Ne od 08.00 h do 17.00 h.

c) Expozícia v Terchovej:

- lektorka – pokladníčka v Terchovej mimo sezónu Ut – Št: od 09.00 h do 13.00 h a od 13.30 h do 15.30 h; Pi – Ne od 09.00 h do 13.00 h a od 13.30 h do 16.00 h; počas sezóny od 09.00 h do 17.00 h.

d) Hrad Strečno:

- správca hradu Strečno, konzervátor archeologických zbierok, upratovačka a údržbár od 07.00 h do 15.00 h.

Sezónni zamestnanci apríl - september:

- pokladníčky od 8.30 h do 17.30 h;
- lektorky – sprievodkyne od 9.00h do 18.00 h;

Sezónni zamestnanci v mesiaci október:

- pokladníčky od 8.30 h do 15.30 h;
- lektorky – sprievodkyne od 9.00 h do 16.00 h;

e) Sobášny palác v Bytči:

- lektorky – pokladníčky od 09.00 h do 17.00 h.

f) Múzeum dopravy v Rajeckých Tepliciach:

- lektor 04. – 31. 10. utorok až nedeľa 9.30 h– 16.30 h

01.11. – 31. 03. utorok až piatok 9.30 h – 15.30 h

sobota – nedeľa 9.30 h – 16.30 h

- historik (doprava) 1. 4. – 31. 10.:

Pondelok (Budatín): pohyblivý denný pracovný čas

Utorok – streda (R. Teplice): 7.30 – 16.30

Štvrtok – piatok (R. Teplice): 9.30 – 16.30

01.11. – 31.03:

Pondelok (Budatín): pohyblivý denný pracovný čas

Utorok – piatok (R. Teplice): 7.30 – 15.30

2) Otváracie hodiny jednotlivých expozícií sú pravidelne aktualizované na webovej stránke Považského múzea v Žiline.

Článok 16

- 1) Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.
- 2) Prestávka na odpočinok a jedenie trvá 30 minút v čase od 11.00h do 13.00h na pracoviskách: Budatínsky hrad, hrad Strečno, Sobášny palác v Bytči, Expozícia v Čičmanoch.
- 3) Expozícia v Terchovej – prestávka na odpočinok a jedenie trvá 30 minút v čase od 13.00h do 13.30h.
- 4) Expozícia v Rajeckých Tepliciach – prestávka na odpočinok a jedenie trvá 30 minút v čase od 11.30 h do 12.00 h.

Článok 17

- 1) Práca nadčas bude schvaľovaná, resp. nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:
 - a) vykonanie prác dôležitých pre chod organizácie,
 - b) výstavy,
 - c) výchovné a vzdelávacie aktivity,
 - d) svadby na hrade Strečno,
 - e) svadby a podujatia v Sobášnom paláci v Bytči,
 - f) svadby a podujatia v areáli Budatínskeho hradu
- 2) Prácu nadčas povoľuje výhradne riaditeľ organizácie.
- 3) V prípade, ak nadčasové hodiny presiahnu počet 7,5 hod. bude možné, po dohode s riaditeľom múzea, čerpať ich v jeden pracovný deň.
- 4) Schválené, resp. nariadené nadčasy musia byť odovzdané na spracovanie v mesiaci, v ktorom boli nadpracované.
- 5) Nadčasy je možné čerpať do konca kalendárneho roka.

Článok 18

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

Článok 19

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie.

2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, sa budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 20

1) Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) nevyhnutne potrebný čas - na vyšetrenie alebo ošetrovanie, ak ho nebolo možné vykonať mimo pracovného času – max. 8 dní,
- b) nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace, s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- c) narodenie dieťaťa – nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť – max. 2 dni
- d) nevyhnutne potrebný čas - na sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie – max. 8 dní,
- e) úmrtie rodinného príslušníka – max. 3. dni,
- f) vlastná svadba – dva dni – mimo okres,
- g) sťahovanie – dva dni – mimo okres.

2) Ostatné prekážky z dôvodov: dôležité osobné prekážky a prekážky pri výkone občianskej povinnosti a inom úkone vo všeobecnom záujme - podľa Zákonníka práce.

3) Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude po dohode so zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) na vyriešenie nevyhnutných osobných, študijných a rodinných dôvodov v rozsahu maximálne 30 dní za rok / tzv. neplatené voľno/.

Článok 21

1) 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je:

- a) dva mesiace, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) tri mesiace, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov.

2) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa

§ 63 ods. 1 písm. a) až c) je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

3) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede je:

- a) najmenej jeden mesiac ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval menej ako jeden rok,
- b) najmenej dva mesiace ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej jeden rok.

Článok 22

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce odstupné vo výške:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, 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 a 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 zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce odstupné vo výške:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, 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 rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2) Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 23

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

Článok 24

Zamestnávateľ bude štvrťročne ústne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 25

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 5 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 26

Zamestnávateľ realizuje platové podmienky podľa 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 a podľa ustanovení dohodnutých v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.
Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 27

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

Článok 28

1) 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. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- a) upratovačky (Budatín a Strečno),
- b) vodič a výstavný technik,
- c) údržbár (Strečno),
- d) údržbár (Budatín),
- e) záhradník,
- f) údržbár a správca parku

Článok 29

1) Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- a) kvalita práce, dĺžka praxe, kumulované funkcie, práce nad rámec pracovných povinností / napr. zastupovanie /,
- b) výška osobného príplatku súvisí s finančnými možnosťami zamestnávateľa,
- c) priznáva sa na dobu najmenej 12 mesiacov – po uplynutí tejto doby sa na návrh priameho nadriadeného zamestnanca prehodnotí priznaný osobný príplatok,
- d) pri zmene stanovených podmienok a finančných možností zamestnávateľa bude výška osobného príplatku upravená.

2) Kritéria osobného príplatku:

- a) kvalitné plnenie zadaných úloh – do 30%,
- b) samostatnosť pri riešení úloh – do 30%,
- c) ochota prijímať úlohy nad rámec pracovných povinností – do 40%.

Článok 30

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich jedného funkčného platu.

2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške ich jedného funkčného platu.

Článok 31

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

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

- 1) Zamestnávateľ poskytuje pre všetkých zamestnancov stravovanie formou elektronickej stravnej karty Callio Gastro.
- 2) Hodnota jedného stravného lístku je 3,83€
 - a) Náklad organizácie na jeden stravný lístok je 55% z hodnoty stravného lístka je 2,11 €.
 - b) Príspevok zo sociálneho fondu na jeden stravný lístok je 0,45 €.
 - c) Zamestnanec dopláca 1,27 € na jeden stravný lístok.
- 3) Časť hodnoty stravného lístku, ktorú hradí zamestnanec, zamestnávateľ vykonáva zrážkou pri vyúčtovaní platu.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín ďalší stravný lístok.

Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 35 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravednenej neprítomnosti v práci, a to počas čerpania dovolenky.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80% za prvé tri dni dočasnej pracovnej neschopnosti a 80% od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti z denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 37

- 1) Sociálny fond sa bude tvoriť:
 - a) povinným prídelením vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 3 ods.

1 písm. a/ zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
b) ďalším prídedom vo výške 0,25% zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 písm. b/ zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 38

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

Článok 39

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

Článok 40

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

Článok 41

Zamestnávateľ umožní len zamestnancom (nie rodinným príslušníkom) Považského múzea v Žiline(ďalej len PMZA), ako benefit (bonus) **možnosť využitia** priestorov na vykonanie svadobného obradu a svadobného fotenia v priestoroch na to určených **bez poplatku** :

- 1/ na hrade Strečno (fotenie) ,kaplnka (obrad), svadobná hostina (podľa možnosti priestoru na to vhodného)
- 2/na Budatínskom hrade (fotenie) a kaplnka(obrad)
- 3/ v Sobášnom paláci v Bytči (fotenie) a kaplnka(obrad)

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi PMZA ako benefit (bonus) zadarmo možnosť usporiadania svadobnej hostiny v priestoroch v Sobášnom paláci v Bytči (ďalej len SPvB), pričom je možné dať súhlas len na realizáciu **jednej (1)hostiny** v rámci kalendárneho roka (to značí, že akceptovať sa bude iba jedna žiadosť, riadne zaevidovaná a medzi prípadnými viacerými žiadosťami bude rozhodovať skorší dátum podania žiadosti) .

Zamestnanec požiada o **možnosť využitia** priestorov na vykonanie svadobného obradu a svadobného fotenia v priestoroch na to určených **bez poplatku** (v zmysle textu vyššie) a taktiež **o možnosť realizácie svadobnej hostiny** v SPvB a na hrade Strečno na príslušnom tlačive, žiadosť musí byť riadne zaevidovaná na sekretariáte riaditeľa PMZA.

Časť VII

Záverečné ustanovenia

Článok 42

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 30. 06. 2020. 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 43

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 44

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

Článok 45

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

Článok 46

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 47

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 závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 48

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Žiline dňa 28. 06. 2019



Margita Lehotská

za ZO SLOVES:
Margita Lehotská
predseda

POVAŽSKÉ MÚZEUM V ŽILINE
010 03 ŽILINA

3

za Považské múzeum v Žiline:
Mgr. Michal Jurecký
riaditeľ