

V súlade so zákonom 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

Galéria Miloša Alexandra Bazovského v Trenčíne

zastúpená Mgr. art. Barbora Petříková
– riaditeľka galérie

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Základná organizácia Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
pri Galérii Miloša Alexandra Bazovského v Trenčíne**

zastúpená Blankou Špačkovou
– predsedom závodného výboru

na druhej strane

uzatvárajú túto

**kolektívnu zmluvu
na rok 2022**

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
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

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

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

Článok 8

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 9

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

Článok 10

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

Článok 11

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne. Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ vyhovie žiadostiam o skrátenie alebo inú vhodnú úpravu týždenného pracovného času.

Článok 12

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Článok 13

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume :

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 14

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 15

Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna ; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 16

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 7 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 17

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme .

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf zamestnancov v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31.

decembri 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 odst.1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 350eur ; nárok na poskytovanie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plyní skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plyní výpovedná doba. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa druhej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru.

Článok 18

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 19

Zamestnancovi patrí :

- tarifný plat § 7 zákona č. 553/2003 Z.z., ktorý zodpovedá jeho zaradeniu do platovej triedy (podľa druhu činnosti vykonávanej práce pri súčasnom splnení požiadavky predpísaného vzdelania) a platového stupňa (podľa dĺžky započítateľnej praxe),
- vedúcemu zamestnancovi, ktorý plní riadiace úlohy, určí riaditeľ organizácie príplatok vo výške a za podmienok uvedených podľa § 8 v prílohe 6 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
- príplatok za zastupovanie je zamestnancovi priznaný podľa § 9 zákona č. 553/2003 Z.z.,
- zamestnancom na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov možno priznať osobný príplatok v zmysle § 10 zákona č. 553/2003 Z.z.
- v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. bude mzda za sviatky platená vo funkčnom plate. Toto bude zohľadnené i pri výpočte priemernej mzdy na pracovno-právne účely,
- príplatok za sobotu a nedeľu bude vyplácaný podľa § 17 zákona č. 553/2003 Z.z. v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a odsek 1 a § 122b odsek 1 Zákonníka práce
- príplatok za prácu vo sviatok bude vyplácaný podľa § 18 zákona č. 553/2003 Z.z. v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu,
- zamestnancom možno priznať odmeny za podmienok ustanovených v § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. Odmeny budú vyplatené podľa čerpania limitovaných mzdových prostriedkov

Článok 20

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

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 21

Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 22

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou poskytnutia stravných poukážok (gastrolístkov).

Článok 23

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 24

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 21 a 22 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky, náhradného voľna, študijného voľna, práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny .

Zamestnávateľ poskytne stravné lístky zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu len počas prvých desať dní (náhrada príjmu článok 21).

Článok 25

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :

- povinným prídelením vo výške 1 % a
- ďalším prídelením vo výške 0,50%
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

Článok 26

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

Článok 27

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne príspevok najmä na závodné stravovanie.

Zostatok fondu použije na :

- ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 28

Výška príspevkov sa poskytne podľa aktuálneho stavu sociálneho fondu a rozhoduje o nej vedenie organizácie a závodný výbor ZO.

Článok 29

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Minimálny príspevok zamestnanca je 5€.

VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 30

V súlade s ustanovením § 147 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnancov.

Článok 31

Na plnenie úloh na úseku BOZP a PO zamestnávateľ zabezpečí externého pracovníka so zodpovedajúcou kvalifikáciou, ktorý bude viesť k uvedenému príslušnú dokumentáciu.

Článok 32

V zmysle § 147 Zákonníka práce zamestnávateľ rešpektuje právo odborového orgánu vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov.

VIII.

Záverečné ustanovenia

Článok 33

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 1. januára 2022 a končí 31. decembra 2022.

Článok 34

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 35

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

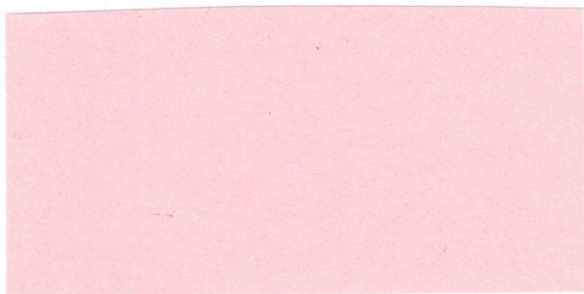
Článok 36

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

Článok 37

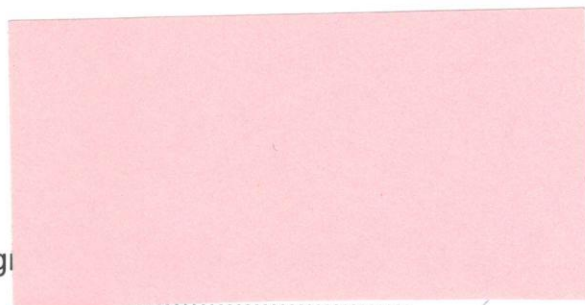
Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

Táto Kolektívna zmluva bola podpísaná 30. decembra 2021.



a

Mgr.



za zamestnávateľa