

14.

Galéria mesta Bratislavy

zastúpená: PhDr. Ivanom Jančárom, riaditeľom

Františkánske nám. 11

815 35 Bratislava

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia pri Galérii mesta Bratislavy

zastúpená: Františkom Jadroňom , predsedom závodného výboru

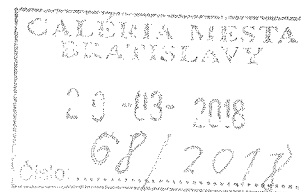
(ďalej len „ZOO pri GMB“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

na rok 2018



PRVÁ ČASŤ
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA
KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 1

V súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „ZP“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS“) zmluvné strany

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
- pracovné podmienky a platové podmienky
- sociálne podmienky, tvorba a použitie sociálneho fondu

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať člena odborovej organizácie za jeho členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu funkcie v odborovom orgáne. Súčasne bude plne rešpektovať podmienky činnosti člena odborového orgánu a jeho ochranu.

DRUHÁ ČASŤ

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva ZOO pri GMB a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborovej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na činnosť ZOO pri GMB bezplatne miestnosť s nevyhnutným kancelárskym vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo účasť odborových funkcionárov na vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.

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 smernice organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

TRETIA ČASŤ

PRACOVNÉ PODMIENKY

Článok 9

ZOO pri GMB uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať výkon pracovnej činnosti zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 10

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) ZP možné, okrem dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 písm. a) až písm. c) ZP, aj z dôvodu

- vykonávania prác, ktoré súvisia s ochranou a vykonávaním dozoru expozícií zamestnávateľa, v dennej aj nočnej zmene , predaju vstupeniek
- vykonávania prác, ktoré súvisia so zabezpečením čistoty a poriadku v objektoch zamestnávateľa

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 časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Pracovný čas u zamestnávateľa sa určuje v súlade s KZVS.

Článok 14

1.Pre zamestnancov s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom sa uplatňuje pružný pracovný čas podľa nasledovne:

- základný pracovný čas je od 9.00 h - 14.00 h
- voliteľný pracovný čas je od 6.00 h do 9.00 h a od 14.00 h do 18.00 h

Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako štvortýždňové pracovné obdobie.

2. Na pracoviskách , kde povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú ,aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, sa pracovný čas rozvrhuje nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie :

- dvanásť mesiacov zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti pokladne, denný dozor, nočný dozor a denný dozor v expozíciách.

Článok 15

Prestávka na odpočinok a stravu sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a strava trvá od 11,00 hod. do 14.00 hod. Prestávka na odpočinok a stravu sa nezapočítava do pracovného času.

Článok 16

Práca nadčas bude nariaďovaná len v rozsahu pracovných povinností určených vedúcim zamestnancom.

Článok 17

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Článok 18

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v týchto prípadoch prekážok v práci a v tomto rozsahu:

1. 1 deň pri povinných lekárskech prehliadkach,
2. 1 deň pri každom darovaní krvi a aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov,
3. pri každom vyšetrení alebo ošetrení zamestnanca v zdravotníckom zariadení nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden pracovný deň; v kalendárnom roku najviac 7 pracovných dní.

Na účely prekážok v práci podľa písm. a), b), c) tohto článku sa za jeden deň považuje 1/5 ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca.

Článok 19

Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnanca aj zamestnávateľa a to je jeden mesiac. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) (organizačné dôvody) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je

- 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.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov, ako v písmene a), b), je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Článok 20

Ak sa pracovný pomer zamestnancovi skončí výpoveďou zamestnávateľa z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné v sume

- a. jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 21

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý v GMB odpracoval najmenej 10 rokov odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 ZP v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na

- a) starobný dôchodok
- b) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý v GMB odpracoval menej ako 10 rokov odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na

- a) starobný dôchodok
- b) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý v GMB odpracoval najmenej 10 rokov odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.2 ZP v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ktorý v GMB odpracoval menej ako 10 rokov odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Článok 22

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

Článok 23

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 30 dní pred jej uskutočnením.

ŠTVRTÁ ČASŤ

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 24

Od 1. januára 2018 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia na základe KZVS

- a) základná stupnica, ktorá tvorí prílohu č. 1, sa zvyšuje o 4,8 %,
- b) osobitná stupnica, ktorá tvorí prílohu č. 2, sa zvyšuje o 4,8%

Článok 25

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, najviac v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 26

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Článok 27

1. Zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti zaradené do druhej kategórie, poskytne zamestnávateľ platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce mesačne 10 % príplatok z platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Článok 28

O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 29

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

Článok 30

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa zákona o odmeňovaní vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške finančných možností zamestnávateľa.

Článok 31

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

PIATA ČASŤ

SOCIÁLNE PODMIENKY, TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 32

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:

- povinného prídelu vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov
- ďalšieho prídelu najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z. z.

Článok 33

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou poskytovania stravovacích poukážok. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume 55 % ceny jedla.

Článok 34

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

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne v prípade svojich ekonomických možností zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie do výšky 6 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Táto povinnosť vyplýva z KZVS a je záväzná pre zamestnávateľa. Zamestávateľ poskytne zamestnancovi tento príspevok po roku trvania jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa až do vzniku jeho nároku na starobný dôchodok.

ŠIESTA ČASŤ

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 36

Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2017, nadobúda účinnosť v súlade s čl. 41 kolektívnej zmluvy.

Článok 37

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 38

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

Článok 39

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru. Termín stretnutia navrhne zamestnávateľovi závodný výbor.

Článok 40

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 41

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa.

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili, aj pre ich právnych nástupcov.

Článok 42

Kolektívna zmluva je vyhotovená v šiestich vyhotoveniach, z ktorých zamestnávateľ dostane štyri vyhotovenia a ZOO pri GMB dostane dve vyhotovenia.

V Bratislave dňa: 1. marca 2018

za zamestnávateľa :

PhDr. Ivan Jančár, riaditeľ GMB

za ZOO pri GMB:

František Jastrabý,

predseda ZV ZOO pri GMB