

Východoslovenské múzeum v Košiciach
zastúpené PhDr. Robertom Pollákom, riaditeľom
(ďalej len „zamestnávateľ“)
na jednej strane

a
Základná organizácia SLOVES a kultúry pri VSM v Košiciach
zastúpená predsedom ZV Máriou Semjanovou
na druhej strane

uzatvárajú tento

DODATOK č. 2

ku KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE zo dňa 15. 7. 2010,
v ktorom sa dopĺňajú nové znenia článkov:

V časti I sa dopĺňa článok 4a:

4a) Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania a bude o tom informovať zamestnancov, podľa § 13, ods. 4 Zákonníka práce. Toto ustanovenie sa netýka kamier nainštalovaných v objektoch zamestnávateľa z bezpečnostných dôvodov.

V časti II článok 9:

Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

V časti III článok 19:

Práca nadčas bude nariadovaná v rozsahu najviac 150 hodín ročne zamestnancom len v prípadoch, ak ide o verejný záujem a pri mimoriadnych a naliehavých pracovných úlohách.

Práca nadčas bude nariadovaná u strážnej služby v rozsahu najviac 400 hodín ročne, a za týchto podmienok: v prípade čerpania dovoleniek, práceneschopnosti a pri mimoriadnych pracovných úlohách.

V časti III článok 20:

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

V časti III článok 22 sa dopĺňa o bod 10:

10. Zamestnávateľ určuje, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v ZP odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) v prvom bode sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

V časti III v článku 27:

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 najmenej:

- a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

- b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako sú vyššie uvedené, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

V časti III v článku 28:

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - 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. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou 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 odstupné najmenej v sume
 - 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 trval najmenej dvadsať rokov.

V Košiciach, dňa 2. 1. 2013

za ZO SLOVES a kultúry pri VSM:
Mária Semjanová, predseda

za zamestnávateľa:
PhDr. Robert Pollák, riaditeľ

.....

.....