

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROK 2022**

V súlade s ustanoveniami § 231 Zákonníka práce, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov v roku 2022

zmluvné strany

Oravské múzeum P. O. Hviezdoslava v Oravskom Podzámku zastúpené riaditeľkou PaedDr. Máriou Jagnešákovou (ďalej „zamestnávateľ“)

a

SLOVES, Základná organizácia pri Oravskom múzeu zastúpená predsedníčkou závodného výboru RNDr. Oľgou Removčíkovou (ďalej „odborová organizácia“)

uzatvárajú 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 dosiahnuť a udržať sociálny mier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán, pracovnoprávne vzťahy a platové podmienky zamestnancov, sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú 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 činnosť odborovej organizácie podľa potreby bezplatne miestnosť a umožní funkcionárom závodného výboru v nevyhnutne potrebnom rozsahu využívať telefón, počítač, internet a kopírovaciu techniku.

Článok 7

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

Článok 8

Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu a poukáže ich najneskôr do 3 dní po výplatnom termíne na účet odborovej organizácie.

Článok 9

- a) Zamestnávateľ bude odborovú organizáciu ako zástupcu zamestnancov informovať priebežne o organizačných a racionalizačných opatreniach a zmenách na jednotlivých pracoviskách, alebo týkajúcich sa všetkých zamestnancov Oravského múzea .
- b) Zmluvné strany si budú vzájomne vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva v zmysle platnej legislatívy a tejto KZ.
- c) Zamestnávateľ bude podľa potreby prizývať zástupcu zamestnancov na porady vedúcich v prípade, že sa budú prerokúvať otázky súvisiace s KZ.
- d) Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

Článok 10

Zamestnávateľ umožní predsedovi odborovej organizácie v prípade odôvodnenej potreby prístup k informáciám a dokladom potrebným na kvalifikované rozhodovanie v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, a to najmä v prípadoch, kde sa vyžaduje spolurozhodovanie, resp. prerokovanie, ako aj v prípadoch, kde je odborová organizácia oprávnená kontrolovať.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

Pri riešení pracovnoprávných vzťahov v organizácii sa budú uplatňovať príslušné ustanovenia zákona č. 552/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníka práce, pracovného poriadku a organizačného poriadku Oravského múzea.

Článok 12

Zamestnávateľ bude vydávať organizačný poriadok, ako aj prípadné jeho zmeny po prerokovaní so Závodným výborom odborovej organizácie.

Článok 13

Zamestnávateľ bude vydávať pracovný poriadok, ako aj prípadné jeho zmeny len s predchádzajúcim súhlasom Závodného výboru odborovej organizácie.

Článok 14

a) Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne, u tých zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

b) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom prestávku na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút v zmysle Zákonníka práce, ak ich pracovná zmena trvá dlhšie ako 6 hodín. Prestávky na jedenie a odpočinok sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 15

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

Článok 16

Zamestnávateľ môže nariadiť nadčasovú prácu zamestnancovi v rozsahu najviac 150 hodín v kalendárnom roku. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad 150 hodín a to v rozsahu najviac 250 hodín ročne. Zmluvné strany sa dohodli, že práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nepočíta práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno.

Článok 17

Zamestnávateľ v záujme ďalšieho prehlbovania znalostí a odborných vedomostí zamestnancov v rámci možností rozpočtu umožní

- vysielanie zamestnancov na školenia, porady, sympóziá, kongresy, konferencie a jazykové kurzy, pričom pri jazykových kurzoch môže zamestnávateľ určiť podmienky čiastočnej úhrady kurzov zamestnancom
- objednanie odbornej literatúry, periodickej i neperiodickej tlače, ako aj iných prostriedkov slúžiacich na vzdelávanie zamestnancov a pre potreby múzea.

Článok 18

1. Pri narodení dieťaťa zamestnancovi sa poskytne pracovné voľno v rozsahu 1 deň s náhradou mzdy na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a v rozsahu 1 deň na prevoz späť.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku na ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení.
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku.
4. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy
 - a) na 2 dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší 1 deň na účasť na pohrebe týchto osôb.
 - b) na 1 deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší 1 deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb
 - c) na 1 deň na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá žila v čase úmrtia so zamestnancom v domácnosti a na ďalší 1 deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na vlastnej svadbe na 1 deň.
6. V prípade nepredvídaného prerušenia premávky na cestách a železničiach v dôsledku zlých poveternostných podmienok, živelné pohromy, havárií, ap. sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom.
7. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu.

Článok 19

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa zamestnancovi vypláť vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu jednotne počas prvých desať dní pracovnej neschopnosti.

Časť IV Platové podmienky

Článok 20

Pri odmeňovaní zamestnancov sa bude uplatňovať u zamestnávateľa znenie zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o odmeňovaní“).

Článok 21

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov sa zvýši od 1. júla 2022 o 3%.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 22

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné vo výške 2 priemerných mesačných zárobkov zamestnanca nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce, tzn.:

a) pri skončení pracovného pomeru výpoveďou

- ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov 1 priemerný mesačný zárobok v zmysle Zákonníka práce a 2 priemerné mesačné zárobky nad rámec ZP
- ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov 2 priemerné mesačné zárobky v zmysle Zákonníka práce a 2 priemerné mesačné zárobky nad rámec ZP
- ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov 3 priemerné mesačné zárobky v zmysle ZP a 2 priemerné mesačné zárobky nad rámec ZP
- ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov 4 priemerné mesačné zárobky v zmysle ZP a 2 priemerné mesačné zárobky nad rámec ZP

b) pri skončení pracovného pomeru dohodou

- ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky 1 priemerný mesačný zárobok v zmysle ZP a 2 priemerné mesačné zárobky nad rámec ZP
- ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov 2 priemerné mesačné zárobky v zmysle ZP a 2 priemerné mesačné zárobky nad rámec ZP
- ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov 3 priemerné mesačné zárobky v zmysle ZP a 2 priemerné mesačné zárobky nad rámec ZP
- ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov 4 priemerné mesačné zárobky v zmysle ZP a 2 priemerné mesačné zárobky nad rámec ZP
- ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov 5 priemerných mesačných zárobkov v zmysle ZP a 2 priemerné mesačné zárobky nad rámec ZP

Článok 23

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať

zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške 1 funkčného platu v zmysle Zákonníka práce a 2 funkčných plátov zamestnanca nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytuje zamestnacom mzdové zvýhodnenie nasledovne:

- a) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnancovi za prácu nadčas poskytne náhradné voľno, zvýšenie mu nepatrí.
- b) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok patria mu aj príplatky za prácu v noci, v sobotu, nedeľu a sviatok, nie však príplatky za nadčas. Príplatky za prácu v noci, v sobotu, nedeľu a sviatok mu patria aj vtedy, keď sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
- c) Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok vo výške 100% hodinovej sadzby funkčného platu.
- d) Za hodinu práce v noci patrí zamestnancovi príplatok vo výške 25% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však rovnajúci sa sume podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce v sume 40% minimálnej mzdy za hodinu, t. j. 1,43 eur (40% z 3,58 eur).
- e) Za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu patrí zamestnancovi príplatok vo výške 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však rovnajúci sa sume podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce, čo je 50% minimálnej mzdy za hodinu v sobotu, t. j. 1,79 eur (50% z 3,58 eur) a 100% minimálnej mzdy za hodinu v nedeľu, t. j. 3,58 eur.
- f) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo v zmenách patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 1,3 % - 10% platovej tarify 1. platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 1 priemerného mesačného zárobku zamestnanca pre pracovnoprávne účely, rovnako aj v prípade dosiahnutia 60 rokov veku.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembra 2021 najmenej 6 mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 eur; odmena bude vyplatená najneskôr do 30.júna.2022.

Článok 27

- a) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roku 2022 predstavuje 3% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- b) Dohodnutá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie v kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.12.2021, ak zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.12.2021, zostáva zachovaná a v roku 2022 je 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- c) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 28

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov zamestnaných na základe pracovnej zmluvy stravovanie podľa Rámcovej dohody č. 243/2019/RÚ na dodávku a správu stravovacích kariet medzi GGFS, s.r.o. v Bratislave a Žilinským samosprávnym krajom prostredníctvom stravovacích poukážok v elektronickej forme u zmluvných partnerov poskytovateľa.
2. Hodnota stravovacej poukážky bude 4,50 eur, pričom príspevok zamestnávateľa vo výške 55% ceny stravovacej poukážky bude 2,60 eura, príspevok zo sociálneho fondu 0,40 eura a príspevok zamestnanca 1,50 eura.
3. Zamestnanec má nárok na stravováciu poukážku za každý odpracovaný deň, vrátane dní čerpania riadnej dovolenky, prekážok v práci s náhradou mzdy a dní čerpania náhradného voľna. Nárok sa nevzťahuje na dni, keď mal zamestnanec vyúčtovanie stravného v rámci cestovného príkazu a počas PN.

Článok 29

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu na území Slovenskej republiky v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac v sume 275 eur za kalendárny rok.
2. Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na
 - a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania
 - b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou
 - c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby

- d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom
- e) manžela, vlastné dieťa a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.
- f) zamestnanec je povinný najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie preukázať zamestnávateľovi oprávnené výdavky spojené s rekreáciou, a to predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca.

Článok 30

Z rozpočtu organizácie bude zamestnávateľ priebežne zabezpečovať vybavenie pracovísk základnými hygienickými potrebami (uteráky, mydlá, toaletný papier, dezinfekčné prostriedky, ap.) a ochrannými pracovnými prostriedkami podľa noriem ochrany bezpečnosti a zdravia.

Článok 31

Tvorba a čerpanie sociálneho fondu sa bude riadiť nasledovnými zásadami:

- a) Sociálny fond sa tvorí vo výške 1,5% (1% povinný príděl a 0,5% ďalší príděl) zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov zúčtovaných za kalendárny rok.
- b) Sociálny fond sa môže použiť na príspevok na stravovanie, príspevok zamestnancom na dopravu do zamestnania, návratnú sociálnu výpomoc (pôžičky), nenávratnú sociálnu výpomoc, na spoločné podujatia pre zamestnancov a darčkové poukážky.
- c) Výška príspevku na 1 stravnú poukážku sa určuje vzájomnou dohodou zamestnávateľa a odborovej organizácie súčasne so schvaľovaním rozpočtu sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok.
- a) Príspevok na dopravu do zamestnania sa poskytne všetkým zamestnancom, s ktorými je uzatvorená pracovná zmluva a ktorí z miesta bydliska do miesta svojho pracoviska dochádzajú verejnou dopravou, a to na základe prehľadu skutočne odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku (okrem celodenných ošetroví u lekára, PN, OČR, dovolenky a služobných ciest s poskytnutím cestovných náhrad) a predloženého vzorového cestovného lístka alebo najviac vo výške cestovného hromadnou autobusovou dopravou. Prehľad spolu s čestným prehlásením predkladá zamestnanec ekonomickému oddeleniu zamestnávateľa 1-krát ročne, najneskôr do 15.12. Príspevok na dopravu sa každému zamestnancovi stanoví rozdelením sumy určenej na tento účel v ročnom rozpočte sociálneho fondu pomerným spôsobom (v percentách) podľa výšky jeho výdavkov.
- b) O poskytnutí návratnej bezúročnej pôžičky sa uzatvára zmluva medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorá bližšie určuje podmienky (výška a interval splátok).
- c) Jednorazový príspevok sa môže poskytnúť zamestnancovi v mimoriadne závažnej osobnej situácii ako napr. úmrtie člena rodiny, živelná pohroma, ťažká a dlhodobá choroba, ap.

g) Zo sociálneho fondu sa môžu čerpať výdavky na kultúrno-spoločenské podujatia pre všetkých zamestnancov, ktoré bude organizovať zamestnávateľ spoločne s odborovou organizáciou a na darčkové poukážky.

Článok 32

Ročný rozpočet sociálneho fondu zostavuje zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou na základe zásad uvedených v tejto kolektívnej zmluve a rovnakým spôsobom vykonáva prípadné zmeny.

Článok 33

O poskytnutie finančného príspevku zo sociálneho fondu v prípade mimoriadne závažnej osobnej situácie a v prípade bezúročnej pôžičky musí zamestnanec zamestnávateľa písomne požiadať.

Článok 34

Ročný rozpočet sociálneho fondu je prílohou kolektívnej zmluvy.

Časť VI Záverečné ustanovenia

Článok 35

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022 s účinnosťou od 1.1.2022 a končí 31.12.2022. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.

Článok 36

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov.

Článok 37

Zmluvné strany budú pri zmenách a dodatkoch k tejto kolektívnej zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok môže podať každá zmluvná strana.

Článok 38

Obidve zmluvné strany sú si vedomé toho, že ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré sú v rozpore s platnými právnymi predpismi sú neplatné.

Článok 39

Plnenie záväzkov v tejto kolektívnej zmluve a dodržiavanie v nej dohodnutých podmienok bude kontrolované 1-krát ročne za účasti obidvoch zmluvných strán.

Článok 40

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v 3 exemplároch, 2 originály pre zamestnávateľa a 1 originál pre odborovú organizáciu.

Článok 41

Platnosť tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje na ďalšie obdobie až do podpísania novej kolektívnej zmluvy v prípade, že nedôjde k jej podpísaniu k 1. januáru nasledujúceho roku.

V Oravskom Podzámku 29.12.2021

RNDr. Oľga R
predseda ZV

Pa
riac

7