

**Oravské múzeum P. O. Hviezdoslava v Oravskom Podzámku**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA  
NA OBDOBIE 1. 1. 2023 – 31.8.2024**

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 2023 - 2024  
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 pracovnoprávnych 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. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 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. 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 prehĺbovania 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 oštiepenie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení.
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo oštiepenie 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, živelnéj pohromy, havárii, ap. sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom.

## **Článok 19**

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa zamestnancovi vypláti 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. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%.

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 funkčných platov 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 funkčný plat v zmysle Zákonníka práce a 2 funkčné platy nad rámec ZP
- ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov 2 funkčné platy v zmysle Zákonníka práce a 2 funkčné platy nad rámec ZP
- ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov 3 funkčné platy v zmysle ZP a 2 funkčné platy nad rámec ZP
- ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov 4 funkčné platy v zmysle ZP a 2 funkčné platy nad rámec ZP

b) pri skončení pracovného pomeru dohodou

- ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky 1 funkčný plat v zmysle ZP a 2 funkčné platy nad rámec ZP
- ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov 2 funkčné platy v zmysle ZP a 2 funkčné platy nad rámec ZP
- ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov 3 funkčné platy v zmysle ZP a 2 funkčné platy nad rámec ZP
- ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov 4 funkčné platy v zmysle ZP a 2 funkčné platy nad rámec ZP
- ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov 5 funkčných platov v zmysle ZP a 2 funkčné platy nad rámec ZP

### **Článok 23**

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na 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 platov zamestnanca nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce.
2. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške 1 funkčného platu

v zmysle Zákonníka práce a 2 funkčných platov zamestnanca nad rozsah ustanovený podľa §76a ods. 2 Zákonníka práce.

#### **Článok 24**

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom mzdové zvýhodnenie (príplatky) za prácu nadčas, za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok podľa platných predpisov.
2. 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.
3. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo v zmenách patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia 1,3 % - 10% platovej tarify 1. platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Príplatok za zmennosť 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 funkčného platu zamestnanca, rovnako aj v prípade dosiahnutia 60 rokov veku.

#### **Článok 26**

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od 1.1.2023 do 31. 8. 2024 predstavuje 3% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Dohodnutá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie v kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.12.2023, ak zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.12.2023, zostáva zachovaná a v období 1.1.2024 – 31.8.2024 je 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
3. Dohodnutá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie v kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.12.2022, ak zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.12.2022, zostáva zachovaná a v roku 2023 je 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
4. 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 27**

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 v období 1.1. – 31.1.2023 vo výške 5,50 eur, pričom príspevok zamestnávateľa bude 3,30 eur, príspevok zo sociálneho fondu 0,50 eur a príspevok zamestnanca 1,70 eur.
3. Hodnota stravovacej poukážky sa od 1.2.2023 mení na 6,00 eur, pričom príspevok zamestnávateľa bude vo výške 3,60 eur, príspevok zo sociálneho fondu 0,50 eur a príspevok zamestnanca bude 1,90 eur.
4. Zamestnanec má nárok na stravovaciú 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 28**

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 29**

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 zúčtovaných zamestnancom na výplatu 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 darčekové 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, alebo formou dodatku ku kolektívnej zmluve.
- d) 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 ošetrovaní 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.

- e) O poskytnutí návratnej bezúročnej pôžičky sa uzatvára zmluva medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorá bližšie určuje podmienky (výška a interval splátok).
- f) 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 darčekové poukážky.

### **Článok 30**

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 31**

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

### **Článok 32**

Ročný rozpočet sociálneho fondu je prílohou kolektívnej zmluvy.

## **Časť VI Záverečné ustanovenia**

### **Článok 33**

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024, nadobúda účinnosť 1. januára 2023 a končí 31. augusta 2024.

### **Článok 34**

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

### Článok 35

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 36

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

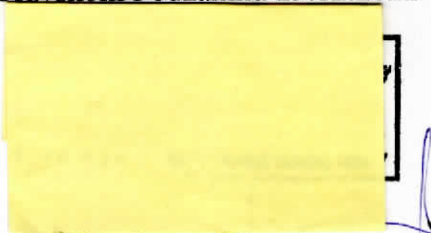
### Článok 37

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

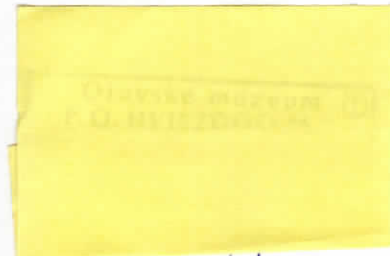
### Článok 38

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

V Oravskom Podzámku 29.12.2022



RNDr. Oľga Removčíková  
predseda ZV ZO SLOVES



PaedDr. Mária Jagnešáková  
riaditeľka Oravského múzea