

Oravské múzeum P. O. Hviezdoslava v Oravskom Podzámku

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA OBDOBIE 1. 1. 2026 – 31.12.2026

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 2026
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. Dovolenska 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 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, živelných 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 zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna podľa §141, ods. 3, písm. c) Zákonníka práce, za ktoré mu patrí náhrada funkčného platu.

Článok 19

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

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 22

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 23

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom mzdové zvýhodnenie (príplatky) za prácu nadčas, za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok podľa platných predpisov.

Článok 24

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 25

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od 1.1.2026 do 31. 12. 2026 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 31.12.2025, ak zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.12.2025, zostáva zachovaná.
3. 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 26

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov zamestnaných na základe pracovnej zmluvy stravovanie podľa Rámcovej dohody na zabezpečenie stravovania zamestnancov úradu ŽSK a jeho OvZP prostredníctvom poukážok v elektronickej forme.
2. Hodnota stravovacej poukážky bude v období 1.1.2026 – 31.12.2026 vo výške 9 eur, pričom príspevok zamestnávateľa bude 5,10 eur, príspevok zo sociálneho fondu 0,80 eur a príspevok zamestnanca 3,10 eur.
3. Zamestnanec má nárok na stravovaciu 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 27

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 28

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 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, 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 ošetrení 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 darčkové poukážky.

Článok 29

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 30

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

Článok 31

Ročný rozpočet sociálneho fondu je prílohou kolektívnej zmluvy.

Časť VI Záverečné ustanovenia

Článok 32

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 1.1.2026 – 31.12.2026 a účinnosť nadobúda 1. januára 2026.

Článok 33

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

Článok 34

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 35

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

Článok 36

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

Článok 37

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

V Oravskom Podzámku 29.12.2025

RNDr. Oľga Removčíková
predseda ZV ZO SLOVEČ

l
r

