

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2022

uzatvorená pre zamestnancov múzea v súlade s ustanoveniami
Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v platnom znení,
Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
(§ 31), uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. d) Zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní,
Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a ostatných súvisiacich zákonov.

Čl. I

Zmluvné strany

1. **Múzeum vo Svätom Antone**
č. 291, 969 72 Svätý Anton
zastúpené: Ing. Štefan Engel, PhD., riaditeľ múzea
IČO 35985135
ďalej ako zamestnávateľ
2. **Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry
ZO SLOVES - Múzeum vo Svätom Antone – organizačné číslo 20-0075-0602**
zastúpená: Ing. Monika Maňková, predsedníčka ZO SLOVES
ďalej ako odborová organizácia

Čl. II

Predmet zmluvy

Kolektívna zmluva upravuje a bližšie špecifikuje:

- a/ vzájomné vzťahy a spoluprácu zmluvných strán (Čl. III),
- b/ pracovnoprávne vzťahy (Čl. IV),
- c/ mzdové podmienky (Čl. V),
- d/ starostlivosť o zamestnancov (Čl. VI).

Čl. III

Vzájomné vzťahy a spolupráca

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude diskriminovať:
 - a/ zamestnancov z dôvodov rozdielu pohlavia, sociálneho pôvodu, náboženstva, veku, politickej príslušnosti, národnosti, alebo iného postavenia,
 - b/ členov odborovej organizácie za ich členstvo, činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie, námety, alebo kritické pripomienky.
2. Zamestnávateľ rešpektuje členov odborovej organizácie a uznáva práva odborov vyplývajúce z platných zákonov.
3. Zamestnávateľ umožní činnosť odborovej organizácie v primeraných priestoroch a poskytne nevyhnutné vybavenie potrebné k jeho činnosti.
4. Zamestnávateľ poskytne zástupcovi odborov pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu vopred dohodnutom.

5. Zamestnávateľ zabezpečí výkon odpočtu a odvod členských príspevkov (vo výške 1%) mesačne formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich písomného súhlasu. Členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO SLOVES SK79 0900 0000 0051 1335 5812.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať zástupcu odborov na rokovania ohľadom pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov a umožniť mu ich pripomienkovanie.

Čl. IV

Pracovnoprávne vzťahy

1. Práva a povinnosti zamestnancov, vnútorný poriadok a pracovná disciplína sú konkrétne vymedzené v pracovnom poriadku múzea. Každá zmena alebo doplnenie budú vopred prerokované a odsúhlasené členmi odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovnú zmluvu v písomnej forme najneskôr v deň nástupu do zamestnania. (ZP, § 42, ods. 1)
3. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke, alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín prestávku na obed v trvaní 30 minút.
5. Zamestnávateľ súhlasí s uplatňovaním pružného pracovného času, pričom základná pracovná časť je stanovená od 8.30 hod. do 14.00 hod. Pružná pracovná doba je od 6.00 hod. do 16.30 hod.

Výnimky platia pre:

- a/ strážnu službu, ktorá má nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas podľa zmien,
- b/ lektorskú službu, kde je pracovný čas určený otváracími hodinami múzea platnými v danom období,
- c/ pracovníkov múzea, ktorí sprevádzajú návštevníkov v rámci tzv. „príslužby“.

Všetky ostatné špeciálne požiadavky na pracovný čas zamestnancov sú určené v pracovnom poriadku múzea.

6. Práca nadčas (ZP, § 97)

- a/ Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa, alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas.
- b/ Za prácu nadčas sa nepočíta práca, za ktorú dostal zamestnanec náhradné voľno, ktoré musí byť vyčerpané do 3 kalendárnych mesiacov.
- c/ Ak zamestnávateľ neposkytne, alebo zamestnanec nemôže z iných dôvodov (napr. DPN) vyčerpať náhradné voľno po dobu 3 kalendárnych mesiacov, alebo v inom dohodnutom období s písomným súhlasom zamestnávateľa, patrí mu mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.
- d/ Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas nesmie prekročiť 150 hodín v kalendárnom roku, maximálne však 8 hodín týždenne najviac 4 mesiace po sebe. Výnimku tvorí strážna služba, kde platí limit 250 hodín. (Zákon č. 311/2001, § 97, ods. 6)
- e/ O práci nadčas si zamestnanec vedie mesačnú evidenciu, ktorá musí byť odsúhlasená a podpísaná vedúcim pracovníkom a odovzdaná spolu s dochádzkou najneskôr do 3. dňa nasledujúceho mesiaca na ďalšie spracovanie do mzdovej účtárne.

7. Odchodné (§ 76a, KZ)

Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné navýšené nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 a 2 Zákonníka práce:

- a/ o dva funkčné platy (§ 76 a, ods. 1 a 2 + KZ vyššieho stupňa čl. II, ods. 5),
- b/ o tri funkčné platy (ak zamestnanec odpracoval v organizácii viac ako 20 rokov).

Zamestnanci múzea sú zamestnancami verejnej správy, ktorá má definovaný len funkčný plat = tarifný plat + príslušné príplatky. Termín priemerný plat teda pre múzeum neplatí.

8. Odstupné (§ 76)

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v ZP, § 63, ods. 1, písm. a) alebo b) odstupné diferencované podľa dĺžky zamestnania v organizácii (nad rozsah ustanovený v § 76, ods. 1 a 2) navýšením o výšku jedného funkčného platu (KZ vyššieho stupňa, čl. II., ods. 4).

9. Výpovede a zrušenia pracovného pomeru

Všetky výpovede a okamžité zrušenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa ako aj zamestnanca sa prerokujú so zástupcom odborovej organizácie.

10. Dovolenka (ZP, § 100) a čerpanie dovolenky (ZP, § 111)

a/ Základná výmera dovolenky je 25 dní. Dovolenka vo výmere 30 dní patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. (KZ vyššieho stupňa čl. II., ods. 2)

b/ Zamestnávateľ môže z prevádzkových, alebo iných dôvodov nariadiť zamestnancovi čerpanie dovolenky v určenom termíne, maximálne však v rozsahu polovice jeho výmery. O tomto musí zamestnanca oboznámiť minimálne 14 dní pred nástupom na dovolenku.

c/ Zamestnanec je povinný vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku podľa ZP, § 113, ods. 2.

d/ Na zosúladenie potrieb a záujmov obidvoch strán zamestnávateľ zabezpečí vypracovanie plánu dovoleniek.

11. Pracovné voľno s náhradou mzdy /X/

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku v prípadoch tematického zájazdu, maximálne však 2 dni do roka.

12. Pracovné voľno s náhradou mzdy – mimoriadne /M/

Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

13. Pracovné voľno bez náhrady mzdy

a/ V ojedinelých prípadoch zamestnávateľ môže zamestnancovi po dohode poskytnúť pracovné voľno bez náhrady mzdy, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody. Povinné odvody si zamestnanec hradí v plnej výške od 1. dňa nástupu na poskytnuté pracovné voľno.

b/ Nad rámec ustanovenia § 141 ZP môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu najviac 4 pracovných týždňov v príslušnom roku na riešenie osobných a rodinných vecí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času. Takéto voľno sa poskytne na písomnú žiadosť zamestnanca najmä v prípadoch:

- starostlivosť o rodiča alebo rodinného príslušníka počas trvania nemoci na základe lekárskeho potvrdenia o potrebe osobnej opatery v nevyhnutnom rozsahu,
- starostlivosť o dieťa do 15 rokov počas školských prázdnin,
- úmrtie rodinného príslušníka.

c/ O poskytnutí neplateného pracovného voľna a jeho rozsahu rozhoduje riaditeľ múzea s odporúčaním porady vedenia múzea.

14. Pracovné voľno s náhradou mzdy /P/ (ZP, §141)

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku v prípadoch:

a/ vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení (max. 7 dní v kalendárnom roku bez obmedzenia počtu dní na jeden mesiac),

b/ sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení (max. 7 dní v kalendárnom roku bez obmedzenia počtu dní na jeden mesiac).

c/ Zamestnávateľ ospravedlní zamestnanca v práci aj v ďalších prípadoch podľa § 141 v rozsahu tam uvedenom (napr. úmrtie rodinného príslušníka, vlastná svadba, živelné pohromy, sťahovanie, sprevádzanie vlastného dieťaťa pri nástupe do 1. ročníka ZŠ a iné).

d/ Zamestnávateľ napriek pružnému pracovnému času poskytne zamestnancovi náhradu mzdy za P za 7,5 hodiny vzhľadom k ťažšej dostupnosti zdravotníckych zariadení zo Svätého Antona. (P sa nedelí na hodiny, platí celý deň.)

e/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi strážnej služby, ktorý má 12 hodinovú pracovnú zmenu, náhradu mzdy za P len za 7,5 hodiny.

f/ Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok, za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni smerom nahor.

15. Riaditeľské voľno /RV/

Riaditeľ Múzea vo Svätom Antone má právo udeliť jeden mimoriadny deň pracovného voľna s náhradou mzdy v kalendárnom roku.

16. Dočasná pracovná neschopnosť /DPN/ (Zákon č. 462/2003 Z. z., § 4)

a/ Nárok na náhradu príjmu má zamestnanec, ak bol pre chorobu alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného.

b/ Zamestnávateľ poskytne náhradu príjmu za maximálne 10 kalendárnych dní DPN. Po tomto období rieši náhradu príjmu sociálna poisťovňa.

c/ Výška náhrady:

- od 1. dňa DPN do 3. dňa DPN 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- od 4. dňa DPN do 10. dňa DPN 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

d/ Zamestnanec je povinný doručiť zamestnávateľovi potvrdenie o DPN min. do 3 dní od začiatku DPN.

e/ Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom preventívnu lekársku prehliadku v rámci schválených dní pracovného voľna /P/ s náhradou nákladov za lekára na základe potvrdenky:

- 1x za rok zamestnancom strážnej služby,

- 1x za 2 roky ostatným zamestnancom.

(Zákon č. 355/2007, § 30, ods. 5 a ZP, § 98, ods. 3)

Čl. V

Mzdové podmienky

1. Minimálna mzda ako aj ostatné mzdové podmienky sú stanovené podľa predpisov platných v danom období.

2. Pri významnom životnom jubileu 50 rokov, môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi jednorazovú odmenu, ak odpracoval v Múzeu vo Svätom Antone:

a/ do 10 rokov vo výške 25% funkčného platu,

b/ od 10 - do 20 rokov vo výške 50% funkčného platu,

c/ viac ako 20 rokov vo výške 100% funkčného platu.

3. Pri životnom jubileu 60 rokov môže zamestnávateľ vyplatiť zamestnancovi jednorazovú odmenu vo výške 200,- Eur, ak odpracoval v múzeu viac ako 10 rokov.

4. Zamestnávateľ podľa finančných možností priebežne vypláca zamestnancom odmeny za kvalitné plnenie úloh, alebo mimoriadne úlohy. O výške odmien rozhoduje riaditeľ múzea na návrh vedúcich pracovníkov.

5. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. júla 2022 o 3%. 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 plátov, ktoré boli zamestnancovi priznané.

Čl. VI Starostlivosť o zamestnancov

A. Stravovanie (ZP, § 152)

1. Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravu formou teplých obedov.
2. Zamestnanec má nárok na stravu, ak v pracovnom dni odpracoval viac ako 4 hodiny.
3. Zamestnávateľ neposkytuje stravovanie v čase čerpania náhradného voľna.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na stravovanie budú hradené nasledovne:
a/ 55% ceny jedla hradí zamestnávateľ (ZP, § 152, ods.3),
b/ príspevok zo Sociálneho fondu hradí zamestnávateľ vo výške 0,30 Eur na jedno jedlo.
Výška príspevkov sa môže upraviť formou dodatku k tejto zmluve podľa aktuálnej potreby.
5. Pracovníci na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (ZP, § 223) nemajú nárok na 55% príspevok od MSA na stravu, ak to nie je zakotvené priamo v dohode (ZP, § 152, ods.7, písm. c).

B. Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí Sociálny fond vo výške:
a/ povinným prídélom 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom za mesiac,
b/ ďalším prídélom vo výške 0,50% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom za mesiac.

Použitie Sociálneho fondu

2. Zmluvné strany sa dohodli na nasledovnom použití SF:
a/ príspevok na stravovanie vid' článok VI., A., 4b,
b/ darčkové poukážky vo výške, ktorá zodpovedá rovnocennému rozdeleniu zostatku SF pre všetkých zamestnancov.

C. Dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Zamestnávateľ poskytuje príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa bodu 1. len zamestnancom v trvalom pracovnom pomere.

D. Doplnkové štúdium, rekvalifikácia

1. Zamestnávateľ by mal byť oboznámený so všetkými formami doplnkového štúdia, vzdelávania a rekvalifikácie zamestnanca v písomnej forme aj v prípadoch, že sa nejedná o štúdium súvisiace s pracovným zaradením zamestnanca, resp. že sa jedná o vlastnú aktivitu zamestnanca, ktorá nesúvisí s požiadavkou zamestnávateľa na dosiahnutie odbornosti.
2. Zamestnanec nesmie touto činnosťou ovplyvniť, alebo narušiť plnenie si svojich pracovných povinností.
3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom (ZP, § 155). Dohoda musí byť uzatvorená písomne a musí obsahovať presne dohodnuté a vyšpecifikované požiadavky a záväzky zamestnanca voči zamestnávateľovi.

E. Zabezpečenie zamestnanosti

1. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami v dôsledku organizačných zmien bude rozviazaný pracovný pomer, bude múzeum prihliadať nielen na pracovnú výkonnosť zamestnanca, ale aj na rodinné pomery zamestnanca – najmä ak sa stará o dieťa do 15 rokov, alebo nezaopatrené dieťa do 18 rokov (ak ide o osamelých zamestnancov) a tiež na zamestnancov, ktorým do dvoch rokov vznikne nárok na starobný dôchodok.

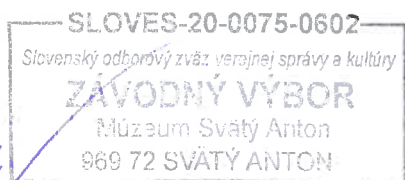
Čl. VII
Všeobecné a záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2022.
2. Kolektívna zmluva a jej dodatky sú záväzné ako pre organizáciu, tak pre všetkých jej zamestnancov bez ohľadu na členstvo v ZO SLOVES.
3. Plnenie kolektívnej zmluvy môže byť kontrolované ktoroukoľvek zo zmluvných strán.
4. Spory týkajúce sa kolektívnej zmluvy budú riešené v súlade so Zákonom o kolektívnom vyjednávaní č. 328/2007, Z. z.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že pred ukončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začnú spolu rokovať o novej KZ a to tak, že predsedníčka ZO SLOVES zvolá schôdzu odborovej organizácie, z ktorej písomný návrh novej zmluvy bude predložený porade vedenia. Ďalším vzájomným rokovaním bude odsúhlasené jej konečné znenie.
6. Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Po jednom rovnopise pre každú zmluvnú stranu.
7. Informačnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy je kópia vyššej kolektívnej zmluvy.
8. Kolektívna zmluva je platná dňom podpísania zmluvnými stranami a účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády SR.
9. Múzeum vo Svätom Antone zabezpečí zverejnenie tejto zmluvy na internetovej stránke múzea, ako aj v Centrálnom registri zmlúv.
10. Ak nebude do 31.12.2022 uzatvorená nová kolektívna zmluva, táto bude platná a účinná až do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.

Vo Svätom Antone, 25.1.2022



.....
Ing. Štefan Engel, PhD.
Riaditeľ Múzea vo Svätom Antone



.....
Ing. Monika Maňkovská
Predsedníčka ZO SLOVES – Múzeum vo Svätom Antone