



**BANSKOBYSTRICKÝ
SAMOSPRÁVNY KRAJ**



HOREHRONSKÉ MÚZEUM

HOREHRONSKÉ MÚZEUM

Námestie gen. M. R. Štefánika č. 47/55, 977 01 Brezno

Číslo: 40/22/HMB (497)

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2023

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Horehronské múzeum

zastúpené riaditeľkou
Ivicou Krištofovou
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy
a kultúry pri Horehronskom múzeu**

zastúpená predsedníčkou základnej organizácie Bc. Kristínou Rajčokovou a členkou základnej organizácie Mgr. Martinou Ťažkou

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

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

ČASŤ II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej predsedníčku 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 prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne priestory s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

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

Článok 8

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať predsedníčku ZO na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie členom základnej organizácie.

ČASŤ III. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku Horehronského múzea s predsedníčkou základnej organizácie.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom základnej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Týždenný pracovný čas je 37,5 hodín.

Článok 14

Zamestnávateľ súhlasí so zavedením pružného pracovného času.

Pružný pracovný čas sa uplatní formou pružného pracovného týždňa. Základný pracovný čas, kedy je pracovník povinný byť na pracovisku, je od 9,00 – 14,00 hod. Začiatok a koniec pracovnej doby si zamestnanec volí sám (voliteľný čas). Voliteľný pracovný čas je v rozmedzí od 6,00 – 18,00 hod.

Prevádzkový čas pre verejnosť:

V zimnej sezóne október – máj: utorok - piatok

Pracovisko Námestie gen. M. R. Štefánika č. 13 od 9:00 – 17:00 hod.

Pracovisko Námestie gen. M. R. Štefánika č. 47/55 od 9:00 – 17:00 hod.

Pracovisko Námestie gen. M. R. Štefánika č. 8/456 od 9:00 – 17:00 hod.

V letnej sezóne jún – september: utorok – piatok

Pracovisko Námestie gen. M. R. Štefánika č. 13 od 10:00 – 18:00 hod.

Pracovisko Námestie gen. M. R. Štefánika č. 47/55 od 10:00 – 18:00 hod.

Pracovisko Námestie gen. M. R. Štefánika č. 8/456 od 10:00 – 18:00 hod.

Počas víkendov v zimnej sezóne október - máj: sobota

Pracovisko Námestie gen. M. R. Štefánika č. 13 od 9:00 – 17:00 hod.

Pracovisko Námestie gen. M. R. Štefánika č. 47/55 od 9:00 – 17:00 hod.

Počas víkendov v zimnej sezóne október – máj: sobota, nedeľa
Pracovisko Námestie gen. M. R. Štefánika č. 8/456 od 13:00 – 17:00 hod.

Počas víkendov v letnej sezóne:
Od 14:00 – 18:00 hod. (sobota, nedeľa)
Platí pre všetky pracoviská.

Počas dní pracovného pokoja a sviatkov je múzeum otvorené podľa uváženia zamestnávateľa a zriaďovateľa.

Článok 15

Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, môže zamestnávateľ povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných, alebo iných vážnych dôvodov na jeho strane, vhodnú úpravu určeného pracovného času, alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve. V prípade mimoriadnych okolností (epidémie, ohrozenie verejného zdravia) sa môže príležitostne v súlade s paragrafom 52 ods. 5 Zákonníka práce zamestnanec a zamestnávateľ dohodnúť na práci doma (home office) s podmienkou, že druh práce musí byť vhodný na výkon práce z domu.

Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie je v čase od 11.00 do 13.30 hod. Iný čas čerpá zamestnanec so súhlasom riaditeľa organizácie.

Článok 17

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas.

2. V bežnom pracovnom týždni (pondelok – piatok) patrí zamestnancovi za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Cez víkend (sobota, nedeľa) patrí zamestnancovi za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku a príplatok vyplývajúci z ustanovenia § 19 ods. 2 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

V súlade s § 89 ods. 2 Zákonníka práce pri pracovnej ceste, ktorá trvá počas určenej dĺžky pracovnej zmeny od 6.00 – 18.00 hod, zamestnávateľ neuplatňuje ustanovenie § 89 ods. 1 Zákonníka práce - t.j. aj v deň pracovnej cesty sa uplatňuje pružný pracovný čas s určenou dĺžkou pracovnej zmeny od 6.00 – 18.00 hod.

Čas strávený na pracovnej ceste nad rámec 7,5 hod. v čase od 6.00 – 18.00 hod. nie je prácou nadčas, ale započíta sa do celkového odpracovaného času v týždni (37,5 hod.).

3. Čas strávený na pracovnej ceste **mimo** určenej dĺžky pracovnej zmeny (t.j. mimo 6.00 – 18.00 hod.) je považovaný za stratu času zamestnanca. V súlade s § 96b Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za uvedenú stratu času náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Článok 18

Základná výmera dovolenky je päť týždňov.

Dovolenka 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 19

Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ:
v prípade zvyšovania kvalifikácie podľa §140 ods. 2 - 3 Zákonníka práce, ak je v súlade so záujmami zamestnávateľa, bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu:

- 2 dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- 10 dní na prípravu a vykonanie dizertačnej alebo rigoróznej skúšky.

Článok 20

Pri zahraničných pracovných cestách zamestnávateľ môže uhradiť zamestnancovi vreckové vo výške 40% stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Článok 21

1. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej

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

2. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace.

Článok 22

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške:

- 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) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej vo výške:

- 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 zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce odstupné v zmysle Zákonníka práce navýšené v súlade s výsledkami kolektívneho vyjednávania na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 o jeho jeden funkčný plat.

4. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 23

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok a požiadal o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení odchodné vo výške jeho priemerného mesačného zárobku a nad rámec § 76a, ods.1a 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Spolu poskytne zamestnávateľ zamestnancovi v súlade s výsledkami kolektívneho vyjednávania na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku a jedného funkčného platu.

2. Odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 24

Základná organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 14 dní pred jej uskutočnením.

ČASŤ IV. PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 25

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 26

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej, než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

V prípade vykonávania remeselných, manuálnych alebo manipulačných činností s prevahou fyzickej práce (napr. údržbár, upratovačka) sa započítava každá jeho doterajšia pracovná činnosť, resp. doterajšia prax v plnom rozsahu.

Článok 27

Osobný príplatok určí zamestnancovi riaditeľ organizácie v súlade s § 10 bod 2 zákona 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca. Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- plnenie plánu hlavných úloh zamestnávateľa
- výkon práce nad rámec pracovnej náplne

- kumulovaná funkcia
- podiel na získavaní finančných prostriedkov – príjmov do rozpočtu organizácie (úspešne realizované granty, výkon činnosti vyplývajúci z pracovnej náplne zamestnanca, ktorý je financovaný zo strany tretieho subjektu)

Osobný príplatok môže byť priznaný až vo výške 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Osobný príplatok sa priznáva na dobu neurčitú, príplatok sa podľa výkonu práce zamestnanca môže kedykoľvek prehodnotiť.

Na prehodnotenie výšky osobného príplatku môže mať vplyv aj objem rozpočtovaných finančných prostriedkov určených zriaďovateľom ako záväzný ukazovateľ.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne mesačne platovú kompenzáciu podľa § 11 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení:

za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie podľa Zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 140/2008 Z. z. zamestnancovi:

- konzervátor

a to v rámci rozpätia 5,9 % až 13,6 % z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf, ako je uvedené v § 11 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v súlade s § 20 ods.1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení vo výške ich aktuálneho funkčného platu.

Článok 30

Vyplatenie odmien zamestnancom a ich výška závisí od úspor a stavu finančných prostriedkov organizácie. Výšku odmeny určí riaditeľ s ohľadom na návrh predložený vedúcim úseku múzejnej práce.

Článok 31

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so základnou organizáciou čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

ČASŤ V. SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi od prvého dňa počas dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 33

1.Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v zmysle príslušných právnych predpisov.

2.Zamestnávateľ umožní zamestnancom výber medzi:

- zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou elektronickej stravovacej karty

alebo

- poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

3. Zamestnanci si v termíne do 31.05. príslušného kalendárneho roka prostredníctvom dotazníka vyberú medzi spôsobmi stravovania uvedenými v bode 2 tohto článku. Následne zvolený spôsob bude zamestnancom poskytovaný od 01.06. príslušného kalendárneho roka po dobu 12 mesiacov. Každý zamestnanec je svojím výberom viazaný 12 mesiacov od 01.06. príslušného kalendárneho roka.

Článok 34

1.Zmluvné strany sa dohodli, že v zmysle ustanovenia § 152 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške **3,00 €** na 1 jedlo. Zároveň v zmysle ustanovenia § 7 ods. 1 písm. a) zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v z.n.p. zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov vo výške **1,00 €** na 1 jedlo. Výšku príspevku je možné v priebehu roka zmeniť.

2.Výška finančného príspevku na stravovanie a výška príspevku zo sociálneho fondu poskytnutá zamestnávateľom sa rovná výške príspevkov zamestnávateľa na stravovanie, t.j. výška finančného príspevku na stravovanie je 3,00 € a výška príspevku zo sociálneho fondu je 1,00 €.

3.Príspevok zamestnávateľa na stravovanie formou elektronickej stravovacej karty, finančný príspevok zamestnávateľa na stravovanie a príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie bude poskytnutý pred začiatkom mesiaca, na ktorý sa stravovanie zamestnancov zabezpečuje. V prípade výberu finančného príspevku na stravovanie zamestnanca, bude spolu s príspevkom zo sociálneho fondu na stravovanie vyplatený zamestnávateľom na osobný účet zamestnanca, na ktorý mu je poukazovaná mzda.

Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie alebo poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 33 a 34 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom len v čase ich prítomnosti v práci, týka sa to aj zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali v konkrétny deň pracovnej cesty viac ako štyri hodiny. V čase čerpania náhradného voľna príspevok na stravovanie alebo finančný príspevok na stravovanie vrátane príspevku zo sociálneho fondu zo strany zamestnávateľa poskytnutý nebude.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom po uplynutí skúšobnej doby príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške minimálne 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 37

Sociálny fond sa bude tvoriť :

- povinným prídélom vo výške **1 %** zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“).
- ďalším prídélom vo výške **0,25 %** zo základu.

Článok 38

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 39

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne základnej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu jedenkrát ročne.

Článok 41

Zamestnávateľ v zmysle § 152a Zákonníka práce poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Tento príspevok poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na jeho žiadosť v prípade, že to bude zamestnávateľovi dovoľovať finančná situácia v nadväznosti na rozpočet organizácie.

ČASŤ VI ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 42

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2023 do 31.12. 2023. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom nadobudnutia platnosti novej podpísanej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 43

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prijatia návrhu.

Článok 44

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 45

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované minimálne jedenkrát ročne na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 46

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv, vedenom na Úrade vlády SR.

Článok 47

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 48

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

Táto kolektívna zmluva bola podpísaná dňa

Za Horehronské múzeum:

Za ZO SLOVES:

Mgr. Ivica Krištofová
riadiateľka
Horehronského múzea

Bc. Kristína Rajčoková
predsedníčka ZO SLOVES
Horehronského múzea

Mgr. Martina Ťažká

Príloha č. 1

**Rozpočet sociálneho fondu Horehronského múzea
na rok 2023**

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť nasledovným rozpočtom:

<u>Stav k 1. 1. 2023:</u>	1 148,27 €
Povinný príděl vo výške 1 % :	1 673,32 €
Ďalší príděl vo výške 0,25 % :	418,00 €
Zdroje celkom	3 239,59 €

Výdavky v roku 2023:

Sociálna výpomoc:	0,00 €
Predpokladaný Príspevok na stravovanie:	2 520,00 €
Čerpanie celkom :	2 520,00 €
Predpokladaný zostatok:	719,59 €

V Brezne, dňa

Za Horehronské múzeum:

Za ZO SLOVES:

.....
Mgr. Ivica Krištofová
riadiateľka
Horehronského múzea

.....
Bc. Kristína Rajčoková
predsedníčka ZO SLOVES
Horehronského múzea

.....
Mgr. Martina Ťažká