

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov Múzea v Kežmarku pri výkone práce vo
verejnom záujme

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

Zamestnávateľ:

Názov organizácie, zastúpená: **Múzeum v Kežmarku**

IČO: 37781227

Štatutárny zástupca: **Mgr. Erika Cintulová**
na jednej strane

a

Závodná organizácia SLOVES:

Názov organizácie, zastúpená: **Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry pri Múzeu v Kežmarku**

Predseda Závodného výboru SLOVES: **Monika Fabiánová**

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u
obdobie 13. 1. 2023 – 31. 8. 2024

Článok I.

Všeobecné ustanovenia

- 1/ Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
- 2/ Obsahom tejto kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
- 3/ Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
- 4/ Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcou z výkonu odbornej funkcie.
- 5/ Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
- 6/ Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný (podnikový) výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
- 7/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku v rozsahu najviac 7 kalendárnych dní v priebehu jedného roka.

Článok II.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

- 1/ Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.
 - 2/ U zamestnávateľa je zavedený pružný pracovný čas. Nerovnomerný pracovný čas majú upravený v súlade s ustanovením § 87 Zák. práce zamestnanci v pracovnom zaradení lektor.
 - 3/ Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovoľenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
 - 4/ Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 01. januára 2023 o 7 % a od 01. septembra 2023 o ďalších 10 %.
- Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu, alebo prípadnej zmeny v odmeňovaní nebudú mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

5/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1. písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovených § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho **jedného funkčného platu**.

a) Ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval nepretržite viac ako 10 rokov, patrí mu odchodné nad rozsah stanovený § 76 ods. 1 Zák. práce v **sume dvojnásobného funkčného platu**.

b) Ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval nepretržite viac ako 35 rokov, patrí mu odchodné nad rozsah stanovený § 76 ods. 1 Zák. práce v **sume trojnásobného funkčného platu**.

6/ Výpovedná doba je podľa § 62 ods. 2 Zák. práce jeden mesiac.

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

a/ **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

b/ **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

7/ Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

8/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a ods. 1 Zákonníka práce v **sume jedného funkčného platu**.

9/ Ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval nepretržite viac ako 10 rokov, patrí mu odchodné nad rozsah stanovený § 76 ods. 1 Zák. práce v **sume dvojnásobného funkčného platu**.

10/ Ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval nepretržite viac ako 35 rokov, patrí mu odchodné nad rozsah stanovený § 76 ods. 1 Zák. práce v **sume trojnásobného funkčného platu**.

11/ Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom

sporení.

12/ 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.

13/ Práca nadčas bude nariadená len z vážnych prevádzkových dôvodov a na základe príkazu štatutára organizácie po konzultácii s vedúcim oddelenia, ktorého zamestnanci majú prácu nadčas vykonať.

14/ Prekážky v práci na strane zamestnanca pri uplatnení pružného pracovného času sa posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V tomto prípade sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

15/ Pri prekážkach práci z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ak ošetrojúci lekár potvrdí zamestnancovi celodenné vyšetrenie alebo ošetrenie, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno za celý deň.

16/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

17/ Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné rokovania organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

18/ Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

19/ Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o uzatvorených nových pracovných pomeroch.

20/ Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovno-právnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy.

21/ Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi najmenej 7 kalendárnych dní pred jej uskutočnením.

Článok III. Platové podmienky

1/ Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení nasledujúcich právnych predpisov.

2/ Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy v týchto prípadoch:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov a to vo výške jeho funkčného platu,
- d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,
- e) aktívnu účasť na zvýšení výnosov zamestnávateľa.

3/ Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

4/ Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa § 76 ods. 1 Zák. práce

- a/ jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- b/ dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c/ trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

5/ Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie počas:

- a) čerpania náhradného voľna,
- b) práceneschopnosti trvajúcej nie viac ako v rozsahu 100 pracovných dní,
- c) ošetrovania člena rodiny,
- d) ošetrovania u lekára.

6/ Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je za prvé 3 dni 25% a ďalších 4. - 10. deň 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

7/ Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ nebude zabezpečovať úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie.

8/ Uvedené zrážky členských príspevkov ako aj ich úhradu na účet základnej organizácie zabezpečí hospodár menovaný a schválený všetkými členmi ZO.

9/ Zamestnávateľ poskytne hospodárovi ZO podklady určujúce výšku zrážok zo mzdy na úhradu členských príspevkov.

10/ Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 75 % jeho priemerného zárobku.

Článok IV **Sociálna oblasť a sociálny fond**

1/ Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1,00 %
- b) ďalším prídelením vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

Zo sociálneho fondu sa poskytuje zamestnancom príspevok na stravu v minimálnej výške 0,70 € na jednu stravovaciu jednotku.

2/ Zamestnávateľ poskytuje stravovanie formou stravovacích poukážok v elektronickej forme v súlade s § 152, ods. 4 Zák. práce, platného od 01.01.2023. To neplatí, ak použitie stravovacej poukážky v elektronickej forme zamestnancom počas pracovnej zmeny na pracovisku alebo v jeho blízkosti nie je možné.

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

4/ Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz ročne prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje raz ročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok V

Záverečné ustanovenia

1/ Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2023 do 31.08.2024, nadobúda účinnosť 01. január 2023 a končí 31.08.2024.

2/ Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.

3/ Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

4/ Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy.

5/ Na takýto návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

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

7/ Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a účinná nasledujúcim dňom po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.

8/ Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami a po zverejnení v CRZ.

8/ Jeden exemplár zmluvy bude k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

9/ Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Kežmarku 13.01.2023

V Kežmarku 13.01.2023

Múzeum v Kežmarku
Mgr. Erika Cintulová
riaditeľka

ZO pri Múzeu v Kežmarku
Monika Fabianová
predseda ZV