

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024

uzatvorená v súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce,
§ 31 zák. 553/2003 Z. z. a zák. 2/1991 Zb. z.
medzi zmluvnými stranami:

ŠARIŠSKÝM MÚZEOM V BARDEJOVE
zastúpeným Mgr. Tomášom Jászayom, PhD.
poverený vedením Šarišského múzea
a

Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry
(ZO SLOVES) pri Šarišskom múzeu v Bardejove,
zastúpenou Elenou Kutnou, predsedníčkou závodného výboru

I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1. Kolektívna zmluva, ďalej len "KZ", upravuje vzájomnú spoluprácu zmluvných strán pri riešení pracovno-právnych vzťahov zamestnancov, ich mzdových podmienok, zahŕňa starostlivosť o zamestnancov, zásady tvorby a použitia sociálneho fondu, v súlade s prípadnými úpravami tohto fondu, zároveň upravuje individuálne nároky zamestnancov.
2. Na dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru budú obidve zmluvné strany využívať formy a prostriedky kolektívneho vyjednávania. Jediným predstaviteľom všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní je Závodný výbor Základnej organizácie Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry, ďalej len "ZV".
3. V prípade, že niektoré ustanovenia uzatvorenej kolektívnej dohody sú pre zamestnancov priaznivejšie ako v tejto KZ, platia ustanovenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023. Tieto ustanovenia sa doplnia formou dodatku ku KZ.
4. Pre obidve zmluvné strany platí zásada, že zamestnanci nebudú diskriminovaní z dôvodov členstva v odboroch, rozdielu pohlavia, sociálneho pôvodu, náboženstva, veku, politických alebo iných názorov, politickej príslušnosti, príslušnosti k národnosti alebo inému postaveniu. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Šarišského múzea.

II. PRACOVNO - PRÁVNE VZŤAHY

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Za účelom úspešného plnenia úloh organizácie a povinností zamestnancov, vnútorného poriadku a pracovnej disciplíny vydáva Šarišské múzeum, ďalej len "zamestnávateľ", po predchádzajúcom súhlase ZV pracovný poriadok, ďalej len "PP", ktorý vymedzuje práva a povinnosti zamestnancov. Postihy za porušenie pracovnej disciplíny menej a obzvlášť závažným spôsobom (napr. absencia, požívanie alkoholických nápojov na pracovisku, neskoré príchody do práce a predčasné odchody a pod.) riešia ustanovenia § 109, a § 144, ods. 7 Zákonníka práce, ďalej len "ZP".
3. Zamestnávateľ zabezpečí, aby každý zamestnanec organizácie obdržal pracovnú zmluvu v písomnej forme najneskôr v deň nástupu do zamestnania.
4. Pracovný čas v organizácii je najviac 37,5 hodín týždenne. Ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľ vyhovie žiadostiam zamestnancov o úpravu alebo skrátenie pracovného času, alebo inú vhodnú úpravu (§§ 164 a 165 ZP, § 31 zák. 553/2003 Z. z.) určeného týždenného času. V organizácii sa uplatňuje pružný pracovný čas podľa vnútorných smerníc, ktoré sú súčasťou PP.
5. Pracou nadčas je práca vykonávaná nad rámec pracovného času na príkaz organizácie alebo s jej súhlasom. Za prácu nadčas sa bude zamestnancovi poskytovať náhradné voľno alebo príplatok podľa všeobecne platných predpisov. Rozsah práce nadčas je najviac 150 hodín v kalendárnom roku. (§ 97 ZP).
6. V súlade so štatútom organizácie je platná systematizácia miezd podľa zák. 553/2003 Z. z. a jeho novelizácii.
7. Zamestnávateľ v PP stanoví funkcie obsadzované výberovým konaním v zmysle § 5 zák. 553/2003 Z. z. a zabezpečí, aby členom výberovej komisie bol zástupca odborovej organizácie.
8. Všetky výpovede a okamžité zrušenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, zamestnávateľ vopred oznámi a prerokuje so ZV.

9. Kedykoľvek bude nevyhnutné prikrčiť ku zníženiu počtu zamestnancov z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1, písm. a, b, ZP, alebo dohodou, zamestnávateľ zabezpečí tento postup:

a) Pri prípadnom znižovaní počtu zamestnancov budú (v súlade s prevádzkovými možnosťami) zohľadnené sociálne podmienky každého zamestnanca. Zamestnávateľ prednostne ukončí pracovný pomer so zamestnancom, ktorý má aspoň nejaké sociálne istoty (napr. dôchodca, zamestnanec s možnosťou skoršieho odchodu do dôchodku atď.).

b) Zamestnávateľ bude u zamestnanca zohľadňovať počet odpracovaných rokov v organizácii, prednostne bude uvoľňovať zamestnancov, ktorí majú najmenej odpracovaných rokov v organizácii.

c) Ak zamestnanec, ktorý dostal výpoveď z dôvodu organizačných zmien, prejaví záujem o skoršie ukončenie pracovného pomeru, zamestnávateľ mu vyhovie v termíne, ktorý navrhne zamestnanec, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

10. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume

a) jeho dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) jeho štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) jeho šiestich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) jeho ôsmich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

11. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume

a) jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) jeho troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) jeho piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) jeho siedmich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) jeho deviatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

12. Zamestnancom sa bude poskytovať pracovné voľno podľa § 141 ZP. Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté podľa § 141, ods. 3 ZP v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- zamestnanej matke, prípadne otcovi vo veku dieťaťa do 15 rokov do 20 dní v roku

- zamestnancovi, ktorý požiada organizáciu o poskytnutie pracovného voľna zo súkromných, alebo zo zdravotných dôvodov do 20 dní v roku

Pracovné voľno bez náhrady mzdy vo väčšom rozsahu môže byť poskytované iba v takom prípade, keď nedôjde k narušeniu prevádzky v organizácii. Zamestnanec predloží písomnú žiadosť o poskytnutie pracovného voľna bez náhrady mzdy.

13. Zamestnancom múzea prislúcha dovolenka podľa §§ 100 až 117 ZP. Zamestnanec má nárok na základnú výmeru dovolenky 5 týždňov za príslušný kalendárny rok. Nárok na 6 týždňov dovolenky vzniká zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Zamestnávateľ a ZV sa v zmysle § 111, ods. 3, ZP dohodli na tom, že zamestnávateľ v prípade

požiadavky zamestnancov, im bude poskytovať dovolenku po častiach, a to aj po jednom dni dovolenky. Zamestnávateľ bude pri poskytovaní dovolenky prihliadať na oprávnené záujmy zamestnancov, ako aj na zabezpečovanie vlastných úloh a prevádzky múzea. Ďalšie náležitosti týkajúce sa dovolenky sú uvedené v štvrtej časti PP.

Zamestnávateľ a ZV sa dohodli na prenesení 5 dní nevyčerpanej dovolenky do nasledujúceho roka. Túto prenesenú dovolenku je potrebné vyčerpať najneskôr do 30. apríla kalendárneho roka.

14. Výpovedná doba je v zmysle § 62 ZP.

15. Podľa § 47, ods. 4, ZP zamestnávateľ je povinný do 30 dní informovať ZV o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

16. ZV súhlasí s vykonávaním práce v dňoch pracovného pokoja a vo sviatok (§ 94 ZP) sprievodcami. U ostatných pracovných funkcií súhlasí s vykonávaním takejto práce iba v nevyhnutne potrebnom rozsahu, resp. ak výkon takejto práce vyplýva z pracovného zaradenia zamestnanca.

17. V zmysle ods. 5, § 7 zák. 553/2003 Z. z. a jeho novelizácii sa zamestnávateľ a ZV dohodli na tomto okruhu pracovných činností, pre ktoré bude tarifný plat určený podľa ods. 4, § 7, zák. 553/2003 Z. z. a jeho novelizácii:

- vodiči
- upratovačky
- údržbári, opravári, stolári.

18. Počas PN zamestnancov zamestnávateľ poskytne dennú výšku náhrady príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu od prvého dňa práceneschopnosti zamestnanca.

Ak práceneschopnosť trvá dlhšie ako 10 dní, Sociálna poisťovňa vyplatí zamestnancovi od jedenásteho dňa nemocenské vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu.

Ak sa zamestnanec stal dočasne PN v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok, má nárok len na náhradu príjmu vo výške polovice náhrady príjmu.

III. MZDOVÉ PODMIENKY

1. K zabezpečeniu základných životných potrieb zamestnancov sa stanovuje minimálna mzda podľa platných právnych predpisov a ich novelizácií. Platové pomery všetkých zamestnancov v pracovnom pomere upravuje zák. 553/2003 Z. z. a jeho novelizácii.

2. Náhrady za pracovnú pohotovosť sa vyplácajú podľa § 21, ods. 5, § 7 zák. 553/2003 Z. z. a jeho novelizácii.

3. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom mesačný doklad o štruktúre a výške vyplatenej mzdy ako i vypočítať na požiadanie priemerný ročný alebo štvrtročný príjem.

4. Výplatné dni sú určené na 8. (pre výplatu miezd) deň v mesiaci. Ak výplatný deň pripadne na deň pracovného voľna, vypláca sa plat v predchádzajúcom pracovnom dni. V prípade nedostatku finančných prostriedkov na bežnom účte môžu byť tieto termíny zmenené, o čom vedenie ŠM bude v dostatočnom predstihu zamestnancov informovať.

5. Zamestnávateľ prevedie celú mzdu zamestnanca na osobný účet zamestnanca vedený v banke. Zamestnanec je povinný pred spracovaním výplat, (nový pracovník pri nástupe do zamestnania) nahlásiť číslo osobného účtu, resp. každú zmenu osobného účtu v banke, mzdovej účtovníčke múzea.

6. Obe zmluvné strany sa dohodli podľa § 20, zák. 553/2003 Z. z. a jeho novelizácii, vyplácať zamestnancom zo mzdového fondu peňažné odmeny, ktorých výšku navrhne riaditeľ v spolupráci so

ZV takto:

a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností, za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, za mimoriadne práce, alebo splnenie významnej pracovnej úlohy

b) pri pracovnom výročí 25 odpracovaných rokov v múzeu, podľa trvalo dosahovaných výsledkov zamestnanca do výšky 170,00 €

c) pri životnom jubileu 50 rokov a 60 rokov, podľa § 20, ods. c, zák. 553/2003 Z. z. a jeho novelizácii v závislosti od počtu odpracovaných rokov v organizácii:

- do 5 rokov odpracovaných v organizácii vo výške 170,00 € (základná suma)

- nad 5 rokov do výšky funkčného platu zamestnanca

Táto odmena sa prepočítava podľa rozsahu pracovného úväzku.

d) podľa počtu odpracovaných rokov od prvého vstupu do zamestnania:

20 rokov	do výšky	70,00 €
----------	----------	---------

25 rokov	do výšky	100,00 €
----------	----------	----------

30 rokov	do výšky	140,00 €
----------	----------	----------

35 rokov	do výšky	170,00 €
----------	----------	----------

40 rokov	do výšky	200,00 €
----------	----------	----------

Konkrétna výška odmeny bude závisieť od dostatku finančných prostriedkov.

e) pri prvom odchode do dôchodku zamestnanec dostáva odmenu v závislosti od počtu odpracovaných rokov v organizácii:

- do 5 rokov odpracovaných v organizácii vo výške 170,00 € (základná suma)

- za každý odpracovaný rok v organizácii sa pripočítava 20,00 € k základnej sume

Táto odmena sa prepočítava podľa rozsahu pracovného úväzku.

7. Odmeny podľa bodu 6 písm. b, c, d budú zamestnancovi poskytnuté len v roku, na ktorý jubileum pripadlo. ZV vypracuje do 31. januára daného roku zoznam zamestnancov, ktorí majú nárok na odmenu podľa ods. 6, čl. III, s uvedením návrhu výšky odmeny pre zamestnancov a termínu splatnosti odmeny. Tridsať kalendárnych dní pred termínom splatnosti konkrétnej odmeny ZV odovzdá návrh odmeny riaditeľovi ŠM, ktorý ho po schválení odovzdá na mzdovú účtáreň, v termíne pre odovzdávanie podkladov pre výplatu miezd.

8. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť zvýšenie platových taríf zamestnancov od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 % oproti roku 2022, ak týmto zvýšením nebude narušené zabezpečovanie bežnej prevádzky múzea. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadné zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

9. Odchodné ustanovené v § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce sa v zmysle § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme zvyšuje o dvojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca a v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2023 zvyšuje o jeden priemerný mesačný zárobok, a je poskytované takto:

a) 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 %, odchodné vo výške 4-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

b) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške 4-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

10. Osobné príplatky sa poskytujú v zmysle § 10, zák. 553/2003 Z. z. a jeho novelizácii.

11. Príplatky za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí sa poskytujú v zmysle ods. 3, § 11, zák. 553/2003 Z. z. a jeho novelizácii.

12. ZV uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov ako aj záväzkov z KZ.

IV. STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pre zamestnancov závodné stravovanie v stravovacích zariadeniach iných právnických osôb a prispievať na stravovanie v stravovacích zariadeniach podľa § 152, ZP, resp. jeho novelizácií formou stravovacích poukážok a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Výška príspevku bude upravovaná podľa zmien zákona č. 283/2002 Z.z. Zamestnávateľ sa zaväzuje uhrádzať časť nákladov na závodné stravovanie podľa spomínaných predpisov stálym zamestnancom, brigádnikom a zamestnancom zamestnaným v rámci projektov verejno-prospešných prác. Problematika stravovania zamestnancov je bližšie riešená v Smernici na zabezpečovanie stravovania zamestnancov.

2. Nárok zamestnancov na stravovacie poukážky a finančný príspevok:

a) Nárok na stravovacie poukážky alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie majú všetci zamestnanci. Zamestnanci majú na stravovacie poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie nárok aj počas čerpania dovolenky a náhradného voľna.

b) Zamestnancom s pracovným úväzkom nižším ako 4 hodiny denne, bude počet stravovacích poukážok alebo výška finančného príspevku na stravovanie prepočítaná podľa rozsahu pracovného úväzku. Nárok na stravovacie poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie nepatrí zamestnancovi za pracovné dni neodpracované z dôvodov PN, čerpania pracovného voľna podľa § 141 ZP, ods. 2a) 1 a 2c) 1.

c) Nárok na stravovacie poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie nepatrí zamestnancovi za pracovné dni neodpracované z dôvodov čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy a zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, ak si uplatňujú stravné v zmysle Zákona o cestovných náhradách.

d) Zamestnávateľ zabezpečí od 1. októbra 2022 všetkým zamestnancom stravovacie služby formou stravovacej poukážky. Od 1. novembra 2022 zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovacie služby v súlade s § 152 ZP podľa vlastného výberu s viazanosťou 12 mesiacov dvojakým spôsobom na to stravovacou poukážkou a finančným príspevkom podľa § 152, ods. 7 a 8.

e) Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie formou stravovacích poukážok alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v sume podľa odseku 8 § 152 ZP.

3. Zamestnávateľ určí nárok na počet stravovacích poukážok alebo výšku finančného príspevku na stravovanie u zamestnancov na daný mesiac po odpočítaní dní uvedených v bode 2 písm. b) a c), tejto Kolektívnej zmluvy za predchádzajúci mesiac.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje zo sociálneho fondu uhrádzať svojím stálym zamestnancom, brigádnikom a zamestnancom zamestnaným v rámci projektov verejno-prospešných prác alikvotnú časť nákladov na dopravu do zamestnania, resp. poskytnúť aj ostatné výdavky zo sociálneho fondu, na ktoré majú zákonný nárok, resp. ktoré sú uvedené v KZ.

5. Zamestnávateľ, ak to nenaruší zabezpečovanie bežnej prevádzky múzea, umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a so ZV dohodne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia podľa ustanovenia § 1 ods. 3 zák. č. 123/1996 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnanca v znení zák. č. 409/2000 Z.z. a ustanovenia § 7 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov.

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude v rámci svojich finančných možností prispievať zamestnancovi na doplnkové dôchodkové poistenie do doplnkovej dôchodkovej poisťovne podľa výberu zamestnanca.
- b) Zmluvné strany po dohode s členskou základňou sa dohodli na mesačnej výške príspevku zamestnávateľa podľa veku pracovníka nasledovne:
 - vek do 35 rokov - - 20,00 €
 - vek od 35 do 50 rokov - 25,00 €
 - vek nad 50 rokov - - 30,00 €

Zamestnávateľ si vyhradzuje právo ukončiť prispievanie do doplnkovej dôchodkovej poisťovne v prípade nepriaznivej finančnej situácie.

Pracovníkom, ktorým výška ich hrubej mzdy neumožňuje vyplácať príspevky uvedené v bode b) tohto odstavca, zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške 6 % z ich hrubej mzdy vypočítanej v danom mesiaci.

6. a) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2023 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

b) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2022 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2022, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2023 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom podľa prevádzkových možností, v primeranom rozsahu a bezplatne služobné auto na prevoz zakúpeného tovaru a sťahovanie v rámci okresu Bardejov.

8. Zamestnávateľ uskutoční najmenej jedenkrát ročne za účasti zástupcu ZV komplexnú previerku bezpečnosti, ochrany zdravia pri práci a požiarnej ochrany so zameraním na odstránenie nedostatkov.

9. Pre všetkých zamestnancov zabezpečí zamestnávateľ vhodné osobné ochranné pomôcky primerané druhu a charakteru vykonávanej práce. Okrem toho poskytne zamestnancom základné hygienické potreby (mydlo, uterák, toaletný papier, dezinfekčné prostriedky a pod.).

10. Zamestnávateľ zabezpečí pri nástupe nových zamestnancov do práce vstupné poučenie o predpisoch BOZP a PO a o ostatných predpisoch platných v organizácii. Ďalej zabezpečí vykonávanie periodických školení všetkých zamestnancov v zmysle platných predpisov, o ktorých konaní bude viesť preukázateľné záznamy.

11. Zamestnávateľ a ZV sa dohodli na, že náhrady pri zahraničných pracovných cestách v zmysle zák. 283/2002 Z. z. budú zamestnancom poskytované v EUR.

12. Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa bude uplatňovať v zmysle § 8, zák. 462/2003 Z. z., s tým že sa výška náhrady príjmu bude uplatňovať podľa ods. 1 tohto zákona.

V. SOCIÁLNY FOND

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond (podľa zákona č. 152/1994 Z. z. a jeho novelizácií):

- a) vo výške 1,5 % skutočne vyplatených miezd v bežnom roku (§ 3, ods. 1, písm. a, b zákona 152/1994 Z. z., v znení zákonov č. 280/1995 Z. z. a 375/1996 Z. z.).
- b) z darov, dotácií a príspevkov poskytnutých zamestnávateľovi do toho fondu.

2. Prostriedky fondu uvedené v ods.1 písmena a sa prevádzajú na osobitný účet mesačne.

3. Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom:

a) vo výške 0,66 € na jeden deň, za ktorý má zamestnanec nárok na stravovacie poukážky alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie, a to podľa nároku zisteného v bode 2, časti IV, tejto Kolektívnej zmluvy.

b) príspevok vo forme sociálnej výpomoci na dopravu do zamestnania až do výšky zostatku prídeltu v bežnom roku /ods. 1 písmeno a/ (najviac však 20% z prídeltu v bežnom roku), ktorý bude na sociálnom fonde na konci roka po zúčtovaní príspevkov podľa písmena a tohto ods. Príspevok sa rozdelí zamestnancom bývajúcim mimo sídla svojho pracoviska, pravidelne dochádzajúcim do zamestnania dopravným prostriedkom. Výška príspevku sa zistí podľa platných cestovných taríf a podľa doby takéhoto spôsobu cestovania. Príspevok sa vypláti zamestnancom v mesiaci január nasledujúceho roka, za rok predchádzajúci. Menný zoznam zamestnancov (s adresou bydliska), ktorým je vyplácaný príspevok na dopravu do zamestnania, tvorí prílohu KZ.

4. O použití zostatku fondu sa dohodne zamestnávateľ so ZV.

5. Príjmy zo sociálneho fondu sú zdaňované podľa zák. 595/2003 Z. z.

6. Zamestnanci svoje výdavky na dopravu do zamestnania podľa ods. 3 písmena b, za daný rok uvedú v čestnom prehlásení, ktoré predložia mzdovej učtárni.

VI. VZÁJOMNÁ SPOLUPRÁCA

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude v súlade s § 229 ZP informovať ZV o všetkých otázkach rozvoja organizácie, o jej hospodárskych výsledkoch. Všetky sociálno-ekonomické informácie bude poskytovať priebežne, podľa aktuálnosti.

2. Zamestnávateľ prerokuje so ZV všetky otázky týkajúce sa vzťahov zamestnancov a zamestnávateľa a ich zmien v oblasti zamestnanosti, v pracovno-právnej, mzdovej a sociálnej oblasti.

3. Zamestnávateľ podľa prevádzkových možností umožní používať odborovej organizácii (pre organizačnú, kultúrnu, vzdelávaciu činnosť) bezplatne pracovné priestory vrátane ich vybavenia (počítač, telefón ...) ako aj služobné vozidlo a hradí náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou.

4. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne členom odborovej organizácie k výkonu funkcie, alebo na akcie organizované ZV po oznámení termínu zamestnávateľovi.

5. ZV sa zaväzuje bez zbytočných prietahov prerokovať a zaujať stanovisko ku všetkým prípadom v rámci vzájomnej spolupráce a súčinnosti.

6. Obidve zmluvné strany budú spolupracovať pri tvorbe a použití sociálneho fondu.

VII. SŤAŽNOSTI ZAMESTNANCOV

1. Sťažnosť vzniká v dôsledku neuspokojivého riešenia alebo neriešenia nároku, alebo sporu zamestnanca týkajúceho sa mzdových nárokov, pracovnej doby, alebo pracovných podmienok stanovených v tejto KZ alebo interpretácie rozsahu alebo aplikácie tejto zmluvy, alebo je to akýkoľvek iný problém vo veci diskriminácie alebo nespravodlivého konania voči zamestnancovi.

2. Obe strany sa vynasnažia, aby sa sťažnosť vyriešila čo najskôr.

3. Ak zamestnanec nedosiahne uspokojivé doriešenie osobným prerokovaním na pracovisku, podá sťažnosť písomne na ZV so zdôvodnením a konkrétnymi požiadavkami vykonania nápravy.

4. Poverený funkcionár ihneď predloží sťažnosť zamestnávateľovi a najneskôr do 10 pracovných dní

ju prerokuje s povereným zástupcom organizácie.

5. Ak v tejto dobe nie je dosiahnuté uspokojivé riešenie sťažnosti, bude sťažnosť riešená na úrovni ZV a zamestnávateľa.

6. Do 30 kalendárnych dní od podania písomnej sťažnosti musí byť zamestnanec o konečnom riešení oboznámený, ak nebola dohodnutá dlhšia lehota.

7. Tento postup nezabraňuje jednotlivým zamestnancom voľiť iný postup v rámci zákona, alebo požiadať o rozhodnutie Inšpektorát práce alebo súd, ak ide o sporné nároky z plnenia záväzku tejto KZ.

8. Prílohou KZ je pracovný poriadok, vypracovaný zamestnávateľom a schválený ZV.

VIII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Táto KZ sa uzatvára na rok 2023 s účinnosťou odo dňa podpisu oboch zmluvných strán. 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 KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

2. Táto KZ je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa jedno vyhotovenie nachádzalo na každom oddelení.

3. Zmluvné strany budú spolupracovať pri tvorbe zmien a dodatkov k tejto KZ, ako aj pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok môže podať každá zmluvná strana písomne. K návrhu je druhá strana povinná tiež písomnou formou sa vyjadriť do 15 dní.

4. Spory týkajúce sa tejto KZ, plnení ustanovení v nej obsiahnutých a spory pre uzatvorenie novej KZ budú riešené podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní.

5. Zmluvné strany sa dohodli, že najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ začnú spolu rokovať o uzatvorení novej KZ.

6. Zmluvné strany akceptujú Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na rok 2023.

V Bardejove 31. decembra 2022

Príloha: Pracovný poriadok Šarišského múzea
Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2023

Za zamestnávateľa
Šarišské múzeum v Bardejove

Za Závodný výbor Základnej organizácie
Slovenského odborového zväzu verejnej
správy a kultúry
pri Šarišskom múzeu Bardejove

.....
Mgr. Tomáš Jászay, PhD., poverený vedením
Šarišského múzea

.....
Elena Kutná, predsedníčka ZV SLOVES