

Pamiatkový úrad Slovenskej republiky

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu
verejnej správy a kultúry pri Pamiatkovom úrade SR**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme

na rok 2019

č. PUSR-2019/8060-1/18556

V súlade s ustanovením § 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019 – 2020 zmluvné strany:

Pamiatkový úrad Slovenskej republiky, zastúpený generálnou tajomníčkou PhDr. Katarínou Kosovou (ďalej len „zamestnávateľ“) na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri Pamiatkovom úrade Slovenskej republiky (ďalej len „odborová organizácia“), zastúpená predsedom závodného výboru PhDr. Karlom Práškom na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Predmetom tejto kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane platových podmienok, podmienok zamestnávania, sociálnych podmienok a tvorba a čerpanie sociálneho fondu.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, vykonávajúcich práce vo verejnom záujme.

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 – závodného výboru a revíznej komisie.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej zástupcu – predsedu závodného výboru, za jediného predstaviteľa všetkých verejných zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom

vyjednávaniu, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom v rozsahu potrebnom na výkon funkcie v odborových orgánoch, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu. Zároveň bezplatne poskytne pracovné prostriedky a priestory úradu na vykonávanie činnosti odborovej organizácie.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena základnej organizácie. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do dvoch pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

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 zástupcu závodného výboru – predsedu na operatívnu poradu vedenia, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov, vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcom závodného výboru – predsedom zmenu organizačnej štruktúry, v dôsledku ktorej dôjde u zamestnávateľa k hromadnému prepúšťaniu v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné predpisy organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovej organizácii.

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 sa zaväzuje prerokovať každú zmenu platného organizačného poriadku s odborovou organizáciou.

Článok 12

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

Článok 13

Zmluvné strany sa v zmysle čl. II. bod 1 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2019 – 2020 (ďalej len „Kolektívna zmluva vyššieho stupňa“) pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) dohodli na pracovnom čase zamestnancov v dĺžke 37 a ½ hodiny týždenne, bez započítania prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút a tento čas je rozvrhnutý na 5 dní (pondelok až piatok).

U zamestnancov v dvojzmennej prevádzke je to 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnancov v trojzmennej a nepretržitej prevádzke 35 hodín týždenne.

Článok 14

Zamestnávateľ ponechá zavedenie pružného pracovného času. Dĺžka a rozvrhnutie pevnej a voliteľnej pracovnej doby je určená vo vnútroorganizačnej smernici.

Článok 15

Prácu nadčas nariadi zamestnávateľ len v prípade, ak nemožno inak zabezpečiť riadne plnenie úloh úradu. Plat za prácu nadčas, alebo jej kompenzácia vo forme náhradného voľna bude zamestnancom poskytovaná v zmysle zákona o odmeňovaní.

Článok 16

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi vo verejnej službe, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Článok 17

Zamestnávateľ vytvorí zamestnancom podmienky pre prehľbovanie kvalifikácie. Zvyšovanie kvalifikácie umožní zamestnávateľ zamestnancovi len pokiaľ je to v súlade s potrebami zamestnávateľa.

Článok 18

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce patrí:

- a) odstupné nad rozsah uvedený v § 76 ods. 2) Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu, ak pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok,
- b) odstupné nad rozsah uvedený v § 76 ods. 2) Zákonníka práce v sume dvoch

funkčných platov, ak pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov.

Článok 19

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou organizácie až do skončenia likvidácie zamestnávateľa alebo jeho časti, odstupné vo výške uvedenej v článku 18 tejto zmluvy.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí a preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške dvoch funkčných platov (podľa § 76a Zákonníka práce a čl. II., bod 6 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2019 – 2020), ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 21

Na požiadanie bude zamestnávateľ predkladať závodnému výboru informácie o dohodnutých nových pracovných pomeroch a informácie o ukončených pracovných pomeroch.

Článok 22

V prípade uplatnenia práva kontroly dodržiavania pracovnoprávných a platových podmienok, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy sa odborová organizácia zaväzuje včas oznámiť rozsah kontroly zamestnávateľovi a túto vykonať v termíne dohodnutom so zamestnávateľom.

Platové podmienky

Článok 23

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona o odmeňovaní a stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme. Zvýšenie základnej a osobitnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je od 1. 1. 2019 zohľadnené a upravené v zákone č. 318/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o odmeňovaní. Základná stupnica a osobitná stupnica sa od 1. 1. 2020 zvýši o 10%.

Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 24

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 jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 25

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 4, môže určiť zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Ide o tieto pracovné činnosti: kurič, vodič motorového vozidla, vrátnik, údržbár.

Článok 26

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prevažne duševné pracovné činnosti a sú prijatí na dobu určitú na zastupovanie počas dlhodobej dočasnej pracovnej neschopnosti, dlhodobého neplateného voľna, materskej a rodičovskej dovolenky a zamestnancom vykonávajúcim práce na projektoch financovaných z grantov alebo fondov Európskej únie a Nórskeho finančného mechanizmu môže zamestnávateľ určiť tarifný plat v najvyššom platovom stupni tarifnej triedy, v ktorej je zaradená činnosť, ktorú bude vykonávať.

Ďalšie predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky je v podmienkach úradu možné na vykonávanie týchto dohodnutých prác:

- práce vedy alebo výskumu,
- práce na projektoch financovaných Európskou úniou,
- práce na projektoch financovaných Nóorskymi fondmi,
- strážna služba.

Článok 27

Priznanie osobného príplatku zamestnancovi je spravidla možné až po uplynutí skúšobnej doby. V mimoriadnom prípade (zamestnanec už u zamestnávateľa pracoval, resp. v súlade s pracovnou zmluvou má funkčný plat stanovený už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas) môže byť priznaný osobný príplatok pri nástupe. Priznanie, zníženie, zvýšenie alebo odňatie osobného príplatku sa riadi § 10 ods. 2 zákona o odmeňovaní.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

Článok 29

V zmysle § 129 Zákonníka práce je plat splatný pozadu za mesačné obdobie a zamestnávateľ ho vypláca zamestnancom na pracovisku, pokiaľ nepožiadali o jeho poukázanie na účet v banke, a to v termíne 14. dňa každého mesiaca.

Článok 30

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne informovať odborovú organizáciu o čerpaní mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 31

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou zakúpenia stravných lístkov, a to aj počas čerpania dovolenky zamestnanca. Pre kalendárny rok 2019 sa zmluvné strany dohodli na hodnote stravného lístka vo výške 3,80 €. Okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods.3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne aj príspevok zo sociálneho fondu.

Článok 32

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- a) povinným prídedom vo výške 1,0 % a
- b) ďalším prídedom vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých funkčných plátov zúčtovaných verejným zamestnancom za kalendárny rok,
- c) z ďalších zdrojov.

Článok 33

Zmluvné strany sa dohodli, že používanie prostriedkov zo sociálneho fondu sa bude realizovať na základe rozpočtu príjmov a výdavkov sociálneho fondu, schváleného zamestnávateľom po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie.

Článok 34

Prostriedky sociálneho fondu budú použité nasledovne:

- a) na príspevky na stravovanie, vo výške 0,80 € na jedno jedlo pre verejných zamestnancov,
- b) na nenávratnú sociálnu výpomoc poskytnutú zamestnancovi najviac do výšky priemerného mesačného platu úradu za predchádzajúci rok. V prípade viacerých závažných situácií môže zamestnanec dostať ďalšiu nenávratnú sociálnu výpomoc, pričom celková výška poskytnutej nenávratnej sociálnej výpomoci v kalendárnom roku nesmie presiahnuť výšku jeden a pol násobku priemerného mesačného platu úradu za predchádzajúci rok,
- c) príspevok na dopravu do zamestnania a späť v súlade so Smernicou pre spôsob výpočtu príspevku na dopravu do zamestnania a späť,
- d) na regeneráciu pracovnej sily (skvalitnenie vybavenosti objektov zamestnávateľa, ktoré poskytuje zamestnancom na rekreačné účely) vo výške súčtu úhrad za ubytovanie v roku 2018,
- e) na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 35

Každé čerpanie prostriedkov sociálneho fondu v jednotlivých plneniach bude zamestnávateľ realizovať až po schválení generálnou tajomníčkou a predchádzajúcim súhlasom predsedu závodného výboru odborovej organizácie.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne polročne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a použití sociálneho fondu.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca náhradu príjmu za prvý až tretí deň dočasnej pracovnej neschopnosti v sume 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca a za štvrtý až desiaty deň dočasnej pracovnej neschopnosti v sume 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Uvedená náhrada príjmu sa poskytuje jednorázovo, najviac za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

Článok 38

Objekty v správe zamestnávateľa, ktorých priestory umožňujú využitie na rekreačné, resp. dočasné ubytovacie účely, budú slúžiť tomuto účelu zamestnancom úradu a ich rodinným príslušníkom.

Za používanie týchto priestorov budú zamestnancom úradu a ich rodinným príslušníkom účtované ceny podľa sadzobníka dohodnutého a schváleného zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Dôchodcom – bývalým zamestnancom, ktorí u zamestnávateľa pracovali do odchodu do dôchodku, bude využitie objektov na rekreačné pobyty poskytované ako riadnym zamestnancom úradu.

Celoročný príjem za rekreačné pobyty sa bude odvádzať ako dar do sociálneho fondu úradu.

Článok 39

Pri vyradovaní hmotného investičného majetku postupuje zamestnávateľ podľa platných predpisov súvisiacich so správou majetku štátu. Pri likvidácii vyradeného majetku ponúkne tento na odkúpenie zamestnancom úradu za dohodnuté ceny.

Článok 40

Zamestnávateľ, ak mu to dovoľia prevádzkové podmienky, poskytne na požiadanie zamestnanca služobné motorové vozidlo na súkromné účely, a to po predchádzajúcom schválení generálnou riaditeľkou a v súlade s dopravným poriadkom úradu.

Článok 41

Zamestnancom, ktorí bezplatne darujú krv alebo iný biologický materiál, zamestnávateľ poskytne na čas jeho odberu a regeneráciu deň voľna s náhradou mzdy. Dňom voľna je deň,

v ktorom zamestnanec daruje krv alebo iný biologický materiál v príslušnom zdravotníckom zariadení.

Zamestnancovi, ktorý sa stal otcom, zamestnávateľ poskytne 4 pracovné dni voľna vcelku s náhradou mzdy v lehote do 42 dní po narodení dieťaťa na základe písomnej žiadosti a priloženej fotokópii rodného listu dieťaťa.

Článok 42

V rámci bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnávateľ postupuje podľa platnej Smernice Pamiatkového úradu Slovenskej republiky č. 6/2017 o poskytovaní osobných ochranných prostriedkov zo dňa 1. 12. 2017 a jej neskorších dodatkov.

Zamestnávateľ zabezpečí na všetkých pracoviskách lekárničku a poverí zamestnanca, ktorý bude zodpovedať za jej dostupnosť, používanie a dopĺňovanie.

Článok 43

Zamestnávateľ sa zaväzuje v súčinnosti s odborovou organizáciou vykonať ročnú previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách zamestnávateľa. Zápisnicu z tejto previerky bude predkladať odborovej organizácii a nadväzne v spolupráci s odborovou organizáciou zamestnávateľ prijme opatrenia na odstránenie nedostatkov zistených previerkou.

Článok 44

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 4 % z objemu zúčtovaných plátov.

Ak má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účasnícku zmluvu jeho zamestnanec, zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu aj s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 45

Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2019. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 46

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 obdržania návrhu.

Článok 47

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

Článok 48

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zástupcov zamestnávateľa a odborovej organizácie.

Článok 49

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 51

V prípade, že niektoré ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre výkon práce vo verejnom záujme sú pre zamestnanca priaznivejšie ako v tejto zmluve, platia ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2019 – 2020.

Článok 52

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 odborovú organizáciu v rámci jej pôsobnosti.

Článok 53

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

Kolektívna zmluva sa zverejňuje v Centrálnom registri zmlúv (ďalej len „register“) a zmluvné strany sa dohodli, že účinnosť nadobudne deň po jej zverejnení v registri.

Táto zmluva bola zmluvnými stranami podpísaná v Bratislave dňa 15. 3. 2019.

.....

PhDr. Karel Prášek
predseda Výboru ZO SLOVES
pri Pamiatkovom úrade SR

.....

PhDr. Katarína Kosová
generálna tajomníčka