

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením §31 zákona 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

Kysucké múzeum zastúpené riaditeľkou Mgr. Helenou Kotvasovou (ďalej len zamestnávateľ) na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES pri Kysuckom múzeu, zastúpená predsedom závodného výboru Jankou Berešovou a podpredsedom závodného výboru Mgr. Martinom Turóciom, PhD.

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u
na roky 2024 – 2025

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je vytváranie priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov počas rokov 2024 a 2025, udržanie sociálneho mieru, preto zmluvne strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Zdôvodnenie (ďalej len „Z“) vyplýva zo zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond,
- BOZP,
- postup pri riešení sťažností zamestnanca.

Z: ustanovenie §2 ods.3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Článok 3

Táto zmluva je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom.

Z: ustanovenie §5 ods. 3 zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

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.

Z: ustanovenie §13 ods. 1 a 4 a §240 Zákonníka práce (ďalej ZP)

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom o odborovou organizáciou

Článok 5

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať a vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie minimálne v dohodnutom rozsahu.

Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovania vedenia organizácie a na zasadania výboru odborovej organizácie v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách, o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, zásadných otázkach odmeňovania, o pracovných, ekonomických a sociálnych podmienkach.

Z: ustanovenie §2 ods. 2, §5 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ustanovenia §11a, §229 až 232 ZP v znení neskorších predpisov.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácií bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Z: ustanovenie §240 ods. 4 ZP v znení neskorších predpisov.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku v nevyhnutnom rozsahu, najviac 7 pracovných dní.

Z: ustanovenie §136 ods. 1, §137 ods. 5 písm. c) a e), §138 a §240 ods. 1 až 3 ZP

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov vo výške formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Z: ustanovenie §130 ods. 8 a §131 ods. 3 ZP

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prerokovávať zmeny so zástupcami závodného výboru pokiaľ budú predmetom prerokovania zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa – 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 závodnému výboru.

Z: vyplýva z čl.4 základných zásad ZP ako aj ustanovenia § 229, § 237 a § 238 ZP

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.

Z: ustanovenie §82 ZP

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Z: ustanovenie §237 ods. 2 písm. c) a d) ZP

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.

Z: ustanovenie §12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

Článok 13

Pracovný čas zamestnanca je 37a ½ hodiny týždenne.

a.) Pre pracovníkov MKD a HLÚŽ Vychylovka (ďalej už len „skanzen“) konto pracovného času neplatí. Ich pracovný čas je stanovený na 37,5 hod. týždenne. Počas sezónnej prevádzky skanzenu je pracovný čas prispôsobený prevádzkovej dobe (otváracích hodín). Po skončení sezónnej prevádzky skanzenu je pracovný čas pracovníkov od 7.30 hod. do 15.30 hod.

- strážnici v MKD a HLÚŽ vo Vychylovke od 18.00 hod. do 6.00 hod.

- údržbári v MKD a HLÚŽ vo Vychylovke od 06.00 hod. do 14.00 hod.

b.) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach platí Dohoda o zavedení konta pracovného času zo dňa 22.01.2015.

c.) Pri zavedení konta pracovného času sa pri služobných cestách, pri prekážkach v práci podľa §138, §141 ZP a inom pracovnom voľne pracovný čas stanoví v čase od 7.30 do 15.30 hod. Ostatné pracovné podmienky sa uvedú v Pracovnom poriadku.

d.) Prestávka na odpočinok a stravovanie je v trvaní 30 minút § 91 ZP.

e.) V prípade dodatočne prijatých zmien v pracovnom poriadku Kysuckého múzea, prípadne iných interných smerníc v súvislosti s dochádzkou a pracovným časom zamestnancov budú tieto osobitné predpisy nadradené článku 13 bodu a.) – c.).

Z: ustanovenie § 85 ods. 5 ZP a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa platná od 01.01.2023 do 31.08.2024.

f.) Zamestnanec môže vykonávať príležitostne alebo za mimoriadnych okolností prácu z domácnosti zamestnanca so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy to umožňuje. Táto práca sa nepovažuje za domácku prácu alebo teleprácu. § 52, odst.2

Článok 14

Práca nadčas bude nariadovaná len v rozsahu ZP §97ods 6. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Článok 15

a.) Základná výmera dovolenky je päť pracovných týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich pracovných týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a u zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa.

Z: Kolektívna zmluva vyššieho stupňa platná od 01.01.2023 do 31.08.2024

b.) Dobu čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom vedúceho pracovníka zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol čerpať dovolenku spravidla v celku, do konca kalendárneho roka alebo preniesť max. 5 dovolenkových dní a tieto vyčerpať do 31. 3. nasledujúceho kalendárneho roka. Ak sa zamestnancovi poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť v trvaní najmenej dva týždne nepretržite, pokiaľ sa KM a zamestnanec nedohodli inak. Určenú dobu čerpania dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto

obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca. Ďalšie náležitosti, týkajúce sa dovolenky, upravujú všeobecne záväzné právne predpisy. (§ 100 – 117 ZP)

Článok 16

a.) Pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku poskytne zamestnávateľ zamestnancom v zmysle §138, §141 ZP.

b.) Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu podľa § 140 ods. 3 ZP

Článok 17

1) Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu :

a) jeden deň na vlastnú svadbu a na svadbu dieťaťa

b) pri narodení dieťaťa, nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť

c) tri dni pri úmrtí manžela, manželky, dieťaťa

d) jeden deň pri úmrtí rodiča, súrodenca, rodiča a súrodenca manžela/ manželky, ako aj manžela súrodenca zamestnanca. V prípade, ak pracovník obstaráva pohreb, má nárok na ďalší deň

e) jeden deň pri úmrtí starého rodiča, vnuka, starého rodiča manžela/ manželky

f) najviac desať dní v kalendárnom roku na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa zamestnanca do zdravotníckeho zariadenia alebo zariadenia sociálnej starostlivosti alebo do internátnej školy

g) najviac sedem dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

h) najviac sedem dní v kalendárnom roku pri sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na nevyhnutné vyšetrenie alebo ošetrenie

e.) najviac päť dní v prípade zvyšovania kvalifikácie

2) Zamestnávateľ v príslušnom roku poskytne zamestnancovi, ktorý sa stará aspoň o jedno nezaopatrené dieťa mladšie ako 11 rokov, pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec stanovený Zákonníkom práce v rozsahu :

a) dvoch dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 6 a zároveň menej ako 12 mesiacov,

b) štyroch dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá 12 mesiacov a viac.

3) Zamestnancovi, ktorému nevznikne nárok na pracovné voľno podľa bodu 2 tohto článku, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu dvoch dní v kalendárnom roku nad rozsah stanovený Zákonníkom práce, ak jeho pracovný pomer k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 6 mesiacov.

4) Pracovné voľno podľa bodov 2 až 3 tohto článku si môže zamestnanec čerpať len s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného. Nevyčerpané pracovné voľno v príslušnom kalendárnom roku nemožno presúvať do nasledujúceho roku. Zamestnanec môže pracovné voľno podľa bodov 2 a 3 tohto článku čerpať len po splnení podmienok, že má vyčerpanú celú dovolenku z predchádzajúceho roka (resp. obdobia) a zároveň z nároku dovolenky za aktuálny rok má vyčerpanú aspoň polovicu tohto nároku. Nárokom na riadnu dovolenku sa rozumie nárok s prihliadnutím na Článok 15 tejto kolektívnej zmluvy.

5) Dĺžka nevyhnutne potrebného času pri prekážkach v práci na strane zamestnanca zodpovedá priemernej dĺžke pracovnej smeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca. Napr. zamestnanec s týždenným pracovným časom 37,5 hodiny bude mať pri celodennej priepustke k lekárovi v dochádzke zarátaných celých 7,5 hodiny. Pri prekážkach trvajúcich menej ako celý deň mu bude v dochádzke zarátaný čas zaokrúhlený najbližšie na štvrt', pol, trištvrt' alebo celú hodinu.

Článok 18

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60% jeho priemerného zárobku.

Z: ustanovenie §142 ods. 2 ZP

Článok 19

Pri zahraničných pracovných cestách zamestnávateľ zamestnancovi nepriznáva vreckové.

Z: ustanovenie zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

Článok 20

Výpovedná doba je v zmysle ustanovenia §62 ZP.

Článok 21

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených §63 ods. 1 pís a) a b) ZP odstupné podľa §76 ZP a navyše:

- 1) 3 funkčných platov nad rozsah ustanovený podľa §76 ods. 1 a 2 ZP, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 15 rokov,
- 2) 2 funkčných platov nad rozsah ustanovený podľa §76 ods. 1 a 2 ZP, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov a menej ako 15 rokov,
- 3) 1 funkčný plat nad rozsah ustanovený podľa §76 ods. 1 a 2 ZP, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov a viac ako 2 roky.

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

Z: ustanovenie §76 ods. 1 a 2 ZP, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa platná od 01.01.2023 do 31.08.2024

Článok 22

1) Pri prvom skončení pracovného pomeru patrí zamestnancovi odchodné, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah §76a ods. 2 ZP vo výške 2 funkčných platov.

Z: ustanovenie §76a ods. 2 ZP, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa platná od 01.01.2023 do 31.08.2024

2) Pri prvom skončení pracovného pomeru a odchodu zamestnanca na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% **najneskôr do 12 mesiacov** po vzniku nároku na akýkoľvek druh dôchodku uvedený v prvej vete tohto článku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah §76 a ods. 1 ZP vo výške 2 funkčných platov.

Z: ustanovenie §76 ods. 1 ZP, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa platná od 01.01.2023 do 31.08.2024

3) Pri prvom skončení pracovného pomeru a odchodu zamestnanca na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% **neskôr ako 12 mesiacov** po vzniku nároku na akýkoľvek druh dôchodku uvedený v prvej vete tohto článku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah §76 a ods. 1 ZP vo výške 1 funkčného platu.

Z: ustanovenie §76 ods. 1 ZP, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa platná od 01.01.2023 do 31.08.2024

Článok 23

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaným pracovnoprávnymi a mzdovými predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jeho uskutočnením.

Z: ustanovenie §239 ZP

Časť IV Platové podmienky

Článok 24

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Z: ustanovenie §1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa platná od 01.01.2023 do 31.08.2024

Článok 25

Do doby rozhodnutej pre zaradenia 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.

Z: ustanovenie §6 ods.2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

Článok 26

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- mimoriadne osobné schopnosti,
- dosahovanie pracovných výsledkov,
- vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností,

Osobný príplatok sa môže priznať maximálne do výšky 100 % z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Osobný príplatok sa priznáva na dobu jedného roka. Po uplynutí tejto doby sa znovu prehodnotí.

Osobný príplatok môže navrhnúť zamestnancovi aj jeho priamy nadriadený, ktorý navrhne aj dobu jeho priznania. Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška osobného príplatku sa prehodnotí.

O priznaní osobného príplatku a jeho výške rozhoduje riaditeľ múzea.

Z: ustanovenie §10 bod 3 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

Článok 27

1.Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 roku veku vo výške ich 1 funkčného platu.

Z: ustanovenie §20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

Článok 28

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu v súlade so zákonom o odmeňovaní.

Z: ustanovenie §20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

Časť V

Sociálna oblasť sociálny fond

Článok 29

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom elektronických stravovacích kariet, ktoré mesačne dobíja pre každého zamestnanca zodpovedajúcim počtom stravných jednotiek. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na služobnú cestu a zamestnancom v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to v prípade náhradného voľna, PN, vyšetrenia a ošetrenia zamestnanca alebo rodinného príslušníka ako aj iných prerušení uvedených v § 136 – 141 Dôležité osobné prekážky v práci ZP a zároveň aj v prípade, že nastanú prekážky na strane zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 142 ZP.

Zamestnávateľ taktiež umožní zamestnancovi vybrať si spôsob zabezpečenia stravovania formou stravovacích kariet alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Po každoročnom zistení záujmu sa zamestnávateľ prikloní k spôsobu voľby stravovania väčšiny zamestnancov počas celého nasledujúceho obdobia a to pre všetkých zamestnancov jedným spôsobom.

Z: ustanovenie §152 ods. 1 ZP

Náklady na stravnú jednotku budú rozdelené:

- a) Náklad organizácie na 1 stravnú jednotku je 55% z hodnoty stravej jednotky.
- b) Príspevok zo sociálneho fondu na 1 stravnú jednotku je upravený osobitým predpisom.
- c) Zamestnanec dopláca rozdiel vypočítaný z hodnoty stravej jednotky - náklad organizácie vo výške 55% z hodnoty stravej jednotky - doplatok zo SF. Časť hodnoty stravej jednotky, ktorú hradí zamestnanec, zamestnávateľ vykonáva zrážkou pri vyúčtovaní platu.

Z: ustanovenie §152 ods. 3 ZP

Hodnota aktuálnej stravej jednotky zamestnancov predstavuje 6,24 €. Hodnota stravej jednotky zamestnancov vychádza z najnižšej hodnoty stravej jednotky s pripočítaním 20% rozdielu medzi najnižšou a maximálnou hodnotou stravej jednotky pre časové pásmo 5 až 12 hodín a zaokrúhlením na desiatky eurocentov nahor.

Z: ustanovenie §5 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

V prípade ďalšej zákonnej úpravy hodnoty stravného sa hodnota stravej jednotky pre zamestnancov bude vypočítavať podľa vzorca uvedeného v prílohe č. 1.

Z: ustanovenia opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 29 a 30 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas riadnej dovolenky a nariadením príkazu na prácu nadčas počas dní pracovného pokoja a sviatkov. Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 29 a 30 tejto

kolektívnej zmluvy aj zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien napr. zmenu nariadenú na deň týždenného odpočinku – v sobotu, nedeľu.

Z: ustanovenie §152 ods. 9 písm. a) ZP

Zamestnávateľ poskytne 1 stravnú jednotku zamestnancovi, ktorý na svojom obvyklom pracovisku odpracuje nad 4 hodiny.

Zamestnávateľ poskytne 1 stravnú jednotku zamestnancovi, ktorý na svojom obvyklom pracovisku neodpracuje minimálne 4 hodiny a ktorý nastúpi na služobnú cestu, ktorá bude trvať kratšie ako 5 hodín za predpokladu, že súčet doby strávenej na služobnej ceste a výkon na obvyklom pracovisku v tom istom dni presiahne viac ako 4 hodiny. Zamestnanec nemá nárok na 1 stravnú jednotku ak súčet odpracovanej doby na obvyklom pracovisku a doby strávenej na služobnej ceste v tom istom dni je menej ako 4 hodiny.

Z: ustanovenie zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov a opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného.

Článok 31

Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok z SF bude poskytnutý zamestnancom výlučne na zabezpečenie stravovania na hlavné jedlo podľa osobitného predpisu.

Z: §152 ods. 3 ZP, §7 ods. 2 zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

Článok 32

Sociálny fond bude tvoriť povinným prídelením vo výške 1% zo základu ustanoveného v §4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a ďalším prídelením vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Z: Kolektívna zmluva vyššieho stupňa platná od 01.01.2023 do 31.08.2024

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 70% denného vymeriavacieho základu podľa §55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Z: ustanovenie §8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa platná od 01.01.2023 do 31.08.2024

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne Závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1 x ročne.

Z: ustanovenie §237 ods. 2 pís. b), c) a ods. 3 ZP

Článok 35

Zamestnávateľ umožní zamestnancom v pracovnom pomere účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej DDS) v prípade, ak prejavia záujem.

Príspevok zamestnávateľa na DDS vo výške 2% zo zúčtovanej mzdy patrí zamestnancovi za podmienok:

1. zamestnanec má uzatvorenú zmluvu o DDS zo spoločnosťou, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu,
2. zamestnanec si prispieva na DDS príspevkom vo výške minimálne 5,00 € mesačne.

Príspevok zamestnávateľ neposkytuje v prípade, že:

1. zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek na starobný dôchodok v zmysle platnej legislatívy SR,
2. zamestnanec je v pracovnom pomere u zamestnávateľa a zároveň poberá dôchodok za výsluhu rokov,
3. zamestnanec, ktorý v príslušnom kalendárnom mesiaci nemal zúčtovanú žiadnu mzdu, resp. náhradu mzdy, z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny alebo neplateného voľna,
4. zamestnanec, ktorý je na materskej, resp. rodičovskej dovolenke.

Časť VI. Záverečné ustanovenie

Článok 36

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12. 2025.

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 ďalej stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 37

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 38

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

Článok 39

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

Článok 40

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

Článok 41

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

Článok 42

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží 2 vyhotovenia.

Článok 43

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia na webstránkach zamestnávateľa.

V Čadci 10. 5. 2024

Za Kysucké múzeum

Za SLOVES pri Kysuckom múzeu

.....
Mgr. Helena Kotvasová v.r.
riaditeľka

.....
Janka Berešová v.r.
predseda

.....
Mgr. Martin Turóci, PhD. v.r.
podpredseda

Príloha č. 1

Vzor výpočtu výšky stravnej jednotky v zmysle článku 29 tejto kolektívnej zmluvy

Stravné od 1. októbra 2023 je 7,80 € pre časové pásmo 5 až 12 hodín.

Hodnota minimálnej stravnej jednotky pre zamestnancov je 75% z 7,80 € čo predstavuje 5,85 €.

Rozdiel medzi maximálnou hodnotou 7,80 € a minimálnou hodnotou 5,85 € je 1,95 €.

20% z tohto rozdielu predstavuje 0,39 €. Pripočítaním tohto rozdielu k minimálnej hodnote vzniká hodnota stravného lístka pre zamestnancov $5,85 \text{ €} + 0,39 \text{ €} = 6,24$ tj je zaokrúhlene nahor 6,24 €.