

Vlastivedné múzeum v Považskej Bystrici

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**Považská Bystrica
Účinnosť od 28. 01. 2022**

V súlade s § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov Vlastivedného múzea v Považskej Bystrici v zriaďovateľskej pôsobnosti Trenčianskeho samosprávneho kraja zmluvné strany

Vlastivedné múzeum v Považskej Bystrici, v zriaďovateľskej pôsobnosti Trenčianskeho samosprávneho kraja
(ďalej len „zamestnávateľ“)

zastúpené: Mgr. Petronelou Rágulovou, PhD., riaditeľkou múzea

a

Základná organizácia SLOVES pri Vlastivednom múzeu v Považskej Bystrici
(ďalej „odborová organizácia“)

zastúpená: Bc. Annou Kvašňovskou, predsedníčkou z. o. SLOVES pri VM

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa, použitie skratiek v dokumente

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 Zákonníka práce, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „Zákon č. 553/2003 Z.z.“, namiesto označenia Vlastivedné múzeum v Považskej Bystrici skratka „zamestnávateľ“, namiesto označenia Základná organizácia SLOVES pri Vlastivednom múzeu v Považskej Bystrici skratka „odborová organizácia“.
3. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa.
4. Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu v súlade s platnými ustanoveniami ZP, zákona o kolektívnom vyjednávaní, 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, platnou Kolektívnou zmluvou 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 ostatnými súvisiacimi právnymi predpismi.

Článok 2

Pôsobnosť Kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas vrátane zamestnancov odborovo neorganizovaných. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ predloženého jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 4

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ bezplatne poskytne odborovej organizácii, podľa svojich prevádzkových podmienok, miestnosť aj technické vybavenie na nevyhnutnú činnosť. Ďalej sa zaväzuje, že jej umožní používať bežné komunikačné prostriedky, výpočtovú a rozmnožovaciu techniku, vrátane spotrebného materiálu a služieb.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje bezplatne vykonávať úhradu členských príspevkov – na základe predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnanca zrážkou zo mzdy a poukázaním na účet odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ hradí nevyhnutné náklady na kolektívne vyjednávanie.
4. Zamestnanci organizovaní v odborovej organizácii budú činnosti spojené s členstvom v odborovej organizácii vykonávať, po predchádzajúcom súhlase štatutára múzea, maximálne 3, 75 hodiny mesačne.
5. Zamestnávateľ udelí predsedovi odborovej organizácie a jeho zástupcovi na výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac v rozsahu 7, 5 hodiny mesačne.

Článok 5

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. V organizácii platí pevný pracovný čas od 06:45 - 14:45 hod. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
2. Výmera dovolenky sa oproti § 103 ods. 1 až 2 ZP predlžuje o jeden týždeň .
3. Dôležité osobné prekážky v práci
 - a) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení v rozsahu o 1 deň navyše ako uvádza ZP § 141 ods. 2 písm. a1).
 - b) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi na sprevádzanie rodinného príslušníka podľa § 40 ZP ods. 5 na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení v rozsahu o 1 deň navyše ako uvádza ZP v § 141 ods. 2 písm. c).
 - c) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi v prípade úmrtia rodinného príslušníka rozsahu o 1 deň navyše ako uvádza ZP § 141, ods. 2, písm. d1) a d2).
 - d) V prípade, ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odsekoch a) a b) sa poskytne v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru.

- e) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Zamestnanec môže čerpať pracovné voľno až po písomnom odsúhlasení Žiadosti o čerpanie pracovného voľna zamestnávateľom (Príloha č. 2 KZ)

4. Odstupné /§ 76 ZP/

- a) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP 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 najmenej v sume navýšenej o jeden funkčný plat oproti ZP, a teda:
- dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- b) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP 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 najmenej v sume navýšenej o jeden funkčný plat oproti ZP, a teda:
- dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - šiestich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

5. Odchodné /§ 76a ZP/

- a) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobných dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad zákonom stanovený rozsah /podľa ZP § 76a, ods. 1/ vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak

požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

- b) V prípade ukončenia pracovného pomeru v kalendárnom roku, v ktorom vznikol zamestnancovi nárok na vznik starobného dôchodku, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad zákonom stanovený rozsah /podľa § 76a, ods. 1 ZP/ vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.
- c) Pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad zákonom stanovený rozsah /podľa § 76a, ods. 2 ZP/ vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

6. Dočasná pracovná neschopnosť

- a) Výška náhrady príjmu zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
- b) Vyššia percentuálna sadzba dennej náhrady príjmu sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorý sa stal dočasne práceneschopný z dôvodov uvedených v § 8 ods. 3 zákona č. 462/2003 /„ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok“/.

7. Náhrada za stratu času pri pracovnej ceste

V zmysle § 96b Zákonníka práce patrí zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, náhradné voľno s náhradou mzdy v sume funkčného platu.

8. Odmena

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy podľa § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní vo výške jeho funkčného platu pri dosiahnutí životných jubileí 50 a 60 rokov veku.
- b) Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písmeno a), b), a d) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní, môže vyčleniť z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške ich funkčných platov.
- c) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trval ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembra 2021 plynula výpovedná doba, okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najneskôr do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne

predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa alebo štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.

9. Výplata mzdy /§ 130 ZP/

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne na účet zamestnanca najneskôr v 30. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Ak na tento deň pripadá sobota, nedeľa alebo sviatok, výplatný termín sa presúva na predchádzajúci pracovný deň.

10. Stravovanie zamestnancov /§ 152 ZP/

- a) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom stravných lístkov alebo finančného príspevku na stravovanie.
- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov podľa spracovanej kalkulácie, ktorá tvorí neoddeliteľnú prílohu Kolektívnej zmluvy (príloha č. 1 KZ).
- c) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancom aj počas:
 - čerpania dovolenky,
 - čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy (KZ Čl. 5 bod 3 Dôležité osobné prekážky v práci),
 - čerpania náhradného voľna,
 - dočasnej PN prvých 10 kalendárnych dní,
 - ošetrovného (OČR-ka) prvých 10 kalendárnych dní,
 - prekážok z dôvodu všeobecného záujmu podľa Zákonníka práce § 137 ods. 5 písm. a) - darovanie krvi a aferéza.

11. Ochrana práce

Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce.

Na pracovisku, kde nie je možné v prípade mimoriadne teplých alebo chladných dní zabezpečiť prípustné mikroklimatické podmienky v zmysle Vyhl. MZ SR č. 99/2016 Z. z., zamestnávateľ môže rozhodnúť o úprave pracovného času.

Článok 6

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond je tvorený povinným prídelenom vo výške 1% a ďalším prídelenom vo výške 0,50% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Podmienky sociálnej politiky organizácie upravuje dokument „Zásady použitia príspevku zo sociálneho fondu“ a čerpanie sociálneho fondu je realizované v zmysle Rozpočtu sociálneho fondu pre aktuálny rok.
3. Zmluvné strany sa dohodli na príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej len DDP) vo výške 2,5% z objemu zúčtovaných platov pre zamestnancov, ktorí odpracovali v organizácii minimálne 6 mesiacov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na DDP na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ bude kontrolované v polročných intervaloch, ak o to písomne požiada jedna zo zmluvných strán.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami s účinnosťou od 28. 01. 2022 a týmto dňom zároveň končí účinnosť KZ uzatvorenej dňa 27. 01. 2021.
3. Odborová organizácia je povinná oboznámiť zamestnancov s obsahom KZ a jej dodatkov najneskôr do 15 dní od jej zverejnenia.
4. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch s platnosťou originálu, pričom každá strana dostane jedno vyhotovenie.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Považskej Bystrici dňa 27. 01. 2022

Odborová organizácia :

Zamestnávateľ:

Bc. Anna Kvašňovská
predsedníčka odborovej organizácie

Mgr. Petronela Rágulová, PhD.
riaditeľka vlastivedného múzea

Kalkulácia stravných lístkov

Cena stravného lístka	4,50 €
Zamestnávateľ	2,60 €
Sociálny fond	0,55 €
Zamestnanec	1,35 €

Kalkulácia finančného príspevku na stravovanie

Výška finančného príspevku na stravovanie	3,15 €
Zamestnávateľ	2,60 €
Sociálny fond	0,55 €

Žiadosť o čerpanie pracovného voľna

v zmysle Kolektívnej zmluvy účinnej od 28.01.2022

(Článok 5 Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, bod 3, písmeno e))

Žiadateľ:

Titul, meno a priezvisko:

Osobné číslo:

Pracovná pozícia :

Dátum požadovaného termínu čerpania pracovného voľna :

Dátum podania žiadosti :

Podpis žiadateľa:

Vyjadrenie štatutárneho orgánu : (v prípade nesúhlasu uviesť dôvod)

SÚHLASÍM/ NESÚHLASÍM

Dátum vybavenia žiadosti :

Podpis štatutárneho orgánu: