

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade so zákonom 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

Slovenské múzeum ochrany prírody a jaskyniarstva, Školská 4, 031 01 Liptovský Mikuláš
Zastúpené: **Ing. Peterom Holúbekom**, riaditeľom múzea (ďalej len "zamestnávateľ")

na jednej strane

a

základná organizácia SLOVES pri Slovenskom múzeu ochrany prírody a jaskyniarstva, zastúpená predsedom
závodného výboru Jánom Lakotom

na druhej strane

uzatvárajú

kolektívnu zmluvu

Č A S Ť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

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.

Č A S Ť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

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

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 8

Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v pravidelných intervaloch formou zrážky z čistého platu/mzdy členom odborového zväzu na základe ich predchádzajúceho individuálneho písomného súhlasu a takto získané členské príspevky poukáže za člena odborového zväzu verejnej správy a kultúry vo výške 1 % z čistého platu /mzdy v podiele 65 % na účet príslušnej základnej organizácie SLOVES a 35 % na účet SLOVES.

Článok 9

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na 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 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia múzea, ak budú predmetom rokovania 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 odborej organizácie.

Č A S Ť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 12

Zamestnávateľ prerokuje s predsedom príslušného odborového zväzu alebo ním poverenou osobou navrhované zmeny v tabuľkách zloženia a počtov najmenej 60 dní pred ich uskutočnením, ak sa s prihliadnutím na ich charakter a rozsah nedohodne inak. Táto lehota začína plynúť dňom prvého prerokovania na príslušnej úrovni riadenia. V prípade, že členom pracovnej skupiny na útvare, ktorý pripravuje organizačnú alebo systemizačnú zmenu, je aj zástupca odborového zväzu, je možné po dohode túto lehotu skrátiť.

Článok 13

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

Článok 14

Pracovný čas je 37,5 hodín, denne od 7,30 hod. do 15,30 hod. v piatich pracovných dňoch týždenne. Na základe písomnej žiadosti je možné upraviť zamestnancovi pracovnú dobu.

Článok 15

Prestávka na odpočinok a stravu sa zamestnancom poskytne po odpracovaní štyroch hodín v trvaní 30 minút .

Článok 16

Na pracoviskách, na ktorých nie je možné zabezpečiť dodržiavanie prípustných mikroklimatických podmienok podľa osobitných predpisov¹⁾, v mesiacoch jún až september a v dňoch, keď teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni presahuje 30 °C, vedúci zamestnanec uvedený v čl. 3 ods. 7, na základe meraní Slovenského hydrometeorologického ústavu od 12.00 h do 14.00 h, upraví pracovný čas svojich podriadených zamestnancov tak, že skráti počet hodín pracovného času v danom dni na sedem hodín, v ktorých je zahrnutá aj prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. V prípade, že je na pracovisku zavedený pružný služobný čas, vedúci zamestnanec uvedený v čl. 3 ods. 7, upraví pracovný čas tak, že ho skráti o jednu hodinu za podmienky, že bude dodržaný týždenný fond pracovného času skrátený o jednu hodinu za každý takýto deň. Úpravu pracovného času ako opatrenie zamerané na ochranu zamestnancov pred poškodením zdravia v dôsledku nadmernej záťaži teplotom je možné vykonať, len ak to plnenie pracovných úloh dovoľuje.

Článok 17

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 5 dní nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok 18

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v 76a Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy 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 na rok 2025 a 2026 (ďalej len „kolektívna zmluva vyššieho stupňa“), zvýšenie odchodného

¹⁾ 37 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplotom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov,

Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 38/2006 O niektorých opatreniach pri ochrane zdravia pred záťažou teplotom pri práci.

- a) v sume dvoch funkčných platov/priemerných mesačných zárobkov ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden rok a menej ako 30 rokov,
- b) v sume troch funkčných platov/priemerných mesačných zárobkov ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej 30 rokov

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v 76 ods. 1 , 2 Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce v sume jedného jeho funkčného platu/priemerného mesačného zárobku.

Článok 20

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu Zákonníka práce § 14 ods. 2 a 3.

Článok 21

Výpovedná doba je najmenej dva mesiace pre zamestnanca ako aj pre zamestnávateľa. Len ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval najmenej päť rokov je výpovedná doba tri mesiace.

Článok 22

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov patrí odstupné vo výške jeho priemerného mesačného zárobku.

Zamestnancovi, ktorý pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov patrí odstupné vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Zamestnancovi, ktorý pracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov, patrí odstupné vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Zamestnancovi, ktorý pracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov patrí odstupné vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Zamestnancovi patrí po skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné vo výške jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval menej ako dva roky.

c) Dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov.

d) Trojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov.

e) Štvornásobok jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.

f) Päťnásobok jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 23

Zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou mzdy:

- a) pri starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere, v rozsahu piatich pracovných dní v kalendárnom roku,
- b) na sprevádzanie dieťaťa do 10 rokov pri nástupe do základnej školy v prvý školský deň pracovné voľno patrí len jednému z rodičov,
- c) na sprevádzanie dieťaťa do veku 19 rokov na prijímacie skúšky na stredné a vysoké školy,
- d) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dve a viac nezaopatrených detí do skončenia povinnej školskej dochádzky dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy na ich starostlivosť.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa S 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce dva dni pracovného voľna v prvom polroku kalendárneho roka 2025 a 2026 a jeden deň pracovného voľna v druhom polroku kalendárneho roka 2025 a 2026 ; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi mzda.

Článok 25

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi príležitostne alebo za mimoriadnych okolností, so súhlasom vedúceho zamestnanca uvedeného v čl. 3 ods. 7 alebo po dohode s ním, výkon práce v režime práce z domácnosti⁴⁾ najviac v rozsahu troch pracovných dní za štvrtrok, pričom nevyčerpané dni sa neprenášajú do ďalšieho štvrtroku. Podmienky a podrobnosti vykonávania práce z domácnosti upraví zamestnávateľ interným usmernením alebo predpisom.

Č A S Ť I V

Platové podmienky

Článok 26

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

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu:

1. pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, vo výške
 - a) 50 % jeho naposledy priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru k zamestnávateľovi menej ako 5 rokov,
 - b) 100 % jeho naposledy priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru k zamestnávateľovi najmenej 5 rokov.
2. pri dosiahnutí dĺžky nepretržitého trvania pracovného pomeru a štátnozamestnaneckého pomeru k zamestnávateľovi
 - a) 20 rokov vo výške 300 eur,
 - b) 30 rokov vo výške 400 eur,
 - c) 40 rokov vo výške 500 eur.

Článok 28

Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrťročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. mája 2025, odmenu podľa 20 ods. 1 písm. a) zákona č. 553/2003 Z. z. v sume 800 eur, za predpokladu, že nevznikne nárok na odmenu z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Odmena bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac máj 2025. Ak má zamestnanec dohodnutý kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.

⁴⁾ § 52 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

⁵⁾ § 98 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

Článok 30

V prípade, ak finančná situácia v oblasti rozpočtu mzdových prostriedkov umožní tvorbu fondu odmien zamestnancov, jeho následné použitie bude prerokované najneskôr 14 dní pred rozpísaním objemov finančných prostriedkov na odmeny s vedením odborového zväzu.

Článok 31

Písomné upozornenie o porušení pracovnej disciplíny bude prerokované za prítomnosti predsedu príslušnej odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby. Vyjadrenie predsedu príslušnej odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby bude súčasťou záznamu z prerokovania.

Článok 32

V prípade zvýšenia základnej stupnice platových taríf zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v priebehu roka 2025, alebo v priebehu roka 2026, príspevkové organizácie zamestnávateľa upravia základnú zložku mzdy zamestnancom príspevkových organizácií v súlade s dojednaným navýšením. Zvýšenie základnej zložky mzdy zamestnancov príspevkových organizácií nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek mzdy, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 33

Zamestnávateľ zabezpečí preplatenie príspevku zo sociálneho fondu pre zamestnancov na regeneráciu pracovnej sily /masáže, plaváreň, šport. podujatia a pod./ vo výške 35 €. Zamestnanec predloží k zúčtovaniu lístky /vstupenky/ z podujatí v tejto hodnote.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinne dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc pri živeľnej pohrome, úmrtie v rodine vo výške 33.- € na jednu udalosť.

Článok 35

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídelom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo základu

Článok 36

Zamestnávateľ umožní zamestnancom 1 x ročne návštevu partnerských organizácií alebo vybraných lokalít formou exkurzie alebo organizovaného zájazdu čiastočne hradeného zo sociálneho fondu (doprava, príp. iné poplatky). Ďalej zamestnávateľ umožní zamestnancom v rozsahu 1 dňa zúčastniť sa odborárskeho výletu a 0,5 dňa účasti na gulášoch a 0,5 dňa na kapustnici.

Článok 37

Ak pracovná zmena zamestnanca bude trvať viac ako 11 hodín, zamestnávateľ mu zabezpečí poskytnutie ďalšieho stravného lístka. Ak zamestnanec na základe príkazu vedúceho zamestnanca bude vykonávať prácu nad určený týždenný pracovný čas alebo pracovnú pohotovosť na pracovisku, bude mu zabezpečované stravovanie za predpokladu, že doba ich trvania bude dlhšia ako štyri hodiny. Ak práca nad určený týždenný pracovný čas alebo pracovná pohotovosť na pracovisku bude trvať viac ako 11 hodín, patrí mu ďalší stravný lístok. Ak je zamestnancovi nariadená práca nadčas alebo pracovná pohotovosť na pracovisku, ktorá bezprostredne nadväzuje na plánovanú pracovnú zmenu a spolu s plánovanou pracovnou zmenou trvá viac ako 11 hodín, patrí zamestnancovi ďalší stravný lístok.

Článok 38

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 39

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

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu štvrťročne.

Závěrečné ustanovenia

Článek 41

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.

Článek 42

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

Článek 43

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

Článek 44

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.

Článek 45

Zamestnávateľ zabezpečí odoslanie podpísanej Kolektívnej zmluvy všetkým zamestnancom múzea elektronickou poštou.

Článek 46

Kolektívna zmluva je dohodnutá na dobu určitú od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2025 a je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

Článek 47

Podpisom tejto zmluvy sa ruší predchádzajúca Kolektívna zmluva zo dňa 1. 5. 2023 vrátane všetkých jej dodatkov.

V Liptovskom Mikuláši, dňa 1. 1. 2025

Ján Lakota

.....
zástupca odborovej organizácie

Ing. Peter Holúbek

.....
zamestnávateľ