

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
**pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme**

V súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v súlade s 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 o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) na obdobie od 1.9.2024 do 31.12.2024, zmluvné strany

**Hvezdáreň a planetárium v Prešove**  
zastúpená riaditeľom Mgr. Viliamom Kolivoškom  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry**  
**Závodný výbor pri HaP v Prešove**  
zastúpená predsedom Radoslavom Novysedlákom

na druhej strane

uzatvárajú túto

**k o l e k t í v n u   z m l u v u**

## **Časť I**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy je vytváranie priaznivých, spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok, úsilie o neustále zlepšovanie pracovných aj sociálnych podmienok zamestnancov a ich rodín, ochrana dôstojnej práce, dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru. Zmluvné strany budú preto pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

#### **Článok 2**

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy, pracovné podmienky,
- mzdové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

#### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Hvezdárne a planetária v Prešove v pracovnom pomere.

#### **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.

## **Časť II**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

#### **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor (podnikový 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 sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu organizácie, 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.

## **Časť III Pracovnoprávne vzťahy**

### **Článok 9**

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov Hvezdárne a planetária v Prešove upravuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. v platnom znení a ostatné pracovnoprávne predpisy, vrátane Pracovného poriadku Hvezdárne a planetária v Prešove v platnom znení, Organizačného poriadku Hvezdárne a planetária v Prešove. ZOSLOVES plne rešpektuje právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov Hvezdárne a planetária v Prešove a zaväzuje sa napomáhať k riadnemu plneniu všetkých pracovných úloh, ku upevneniu pracovnej disciplíny a pôsobiť na dodržiavanie všetkých ustanovení Pracovného poriadku Hvezdárne a planetária v Prešove v platnom znení.

### **Článok 10**

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

### **Článok 11**

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

### **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**

Pracovný čas zamestnancov je 37 a 1/2 hodiny týždenne.

### **Článok 14**

V súčasnosti je v celej organizácii zavedený pružný pracovný čas – s uplatnením pružného pracovného týždňa a jeho rozvrhnutie bližšie upravuje Pracovný poriadok Hvezdárne a planetária v Prešove.

## **Článok 15**

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 12.00 hod do 14.00 hod.

## **Článok 16**

Práca nadčas bude nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- pri zabezpečovaní akcií prebiehajúcich v dňoch pracovného voľna,
- pri zabezpečovaní akcií prebiehajúcich v dňoch pracovného pokoja,
- pri zabezpečovaní akcií prebiehajúcich vo sviatok.

Za dobu práce nadčas môže zamestnávateľ zamestnancovi po dohode s ním poskytnúť namiesto platu za prácu nadčas náhradné voľno.

## **Článok 17**

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

## **Článok 18**

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v súlade so Zákonníkom práce.

## **Článok 19**

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v súlade so Zákonníkom práce.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v súlade so Zákonníkom práce

Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca sa stanovuje presná dĺžka nevyhnutne potrebného času na 7,5 hodiny, ktorý sa považuje za výkon práce a zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou mzdy.

## **Článok 20**

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so ZV ZO SLOVES zákonom stanovené skutočnosti najmä:

- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
- zistené závažné porušenia pracovnej disciplíny zamestnancami v zmysle Pracovného poriadku organizácie,
- v ďalších prípadoch ak to ustanovuje právny predpis.

## Článok 21

Pri rozvázovaní pracovného pomeru z dôvodov organizačných zmien, zamestnávateľ je povinný dodržať túto postupnosť:

- a) rozviaže pracovný pomer so zamestnancami, ktorí sú v skúšobnej dobe a so zamestnancami, ktorí majú dojednaný pracovný pomer na dobu určitú,
- b) pokúsi sa dohodnúť rozviazanie pracovného pomeru so zamestnancami, ktorým vznikol nárok na priznanie starobného, resp. predčasného starobného dôchodku,
- c) pri rozviazaní pracovného pomeru zohľadní kvalifikáciu, dĺžku praxe a schopnosti zamestnanca.

## Článok 22

1. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce) zamestnávateľ vopred prerokuje so ZV ZO SLOVES, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, v zmysle §74 Zákonníka práce, neplatné.
2. Ustanovenie bodu 1 sa nevzťahuje na členov ZV ZO SLOVES, kde pri výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, zamestnávateľ postupuje podľa ustanovení § 240 ods. 9 Zákonníka práce.

## Článok 23

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

## Článok 24

Výpovedná doba bude stanovená v súlade s § 62 Zákonníka práce.

Zamestnancovi, s ktorým bude ukončený pracovný pomer zo strany zamestnávateľa z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne odstupné v súlade so Zákonníkom práce.

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

## Článok 25

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške dvoch funkčných plátov:

- po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
- ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

## **Článok 26**

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

## **Článok 27**

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

## **Časť IV Mzdové podmienky**

## **Článok 28**

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

## **Článok 29**

Výplatný termín je stanovený najneskôr 10. Deň v mesiaci. V prípade objektívnych dôvodov na strane zamestnávateľa sa môže splatnosť platu presunúť na posledný deň v mesiaci. Zamestnávateľ je povinný dôvody zmeny výplatného termínu a zmenu výplatného termínu zamestnancom riadne a včas oznámiť.

## **Článok 30**

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca na základe dohodnutého druhu práce a plnenia kvalifikačného predpokladu do platovej triedy podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

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 využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

## **Článok 31**

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 4, určí zamestnávateľ tarifný plat v závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- upratovanie,
- kúrenie,
- záhradnícke práce,
- technické činnosti.

## **Článok 32**

Výška osobného príplatku sa stanoví podľa ustanovenia § 10 zákona č. 553/2003 Z. z.

o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so ZV ZO SLOVES návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

### **Článok 33**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku až do výšky ich funkčného platu.

### **Článok 34**

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmeny podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d) a e) zákona o odmeňovaní vo výške, ktorú sám stanoví a sám písomne odôvodní.

### **Článok 35**

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

## **Časť V**

### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

### **Článok 36**

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov sa povinne zriaďuje v zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako zákon o sociálnom fonde) sociálny fond (ďalej aj ako „SF“). Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde (t. j. zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely),
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- c) zo zostatku fondu z predchádzajúceho roka.

Organizácia vedie osobitný bankový účet sociálneho fondu.

Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

### **Článok 37**

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou finančného príspevku na stravovanie.

### **Článok 38**

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom

podľa ustanovenia § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 39**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške podľa § 8 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

### **Článok 40**

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov jednorazový príspevok na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 41**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 42**

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom finančnú odmenu vo výške 50 EUR a to:

- pri životnom jubileu 50 rokov,
- pri životnom jubileu 60 rokov,
- pri prvom odchode do dôchodku.

### **Článok 43**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

### **Článok 44**

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

### **Článok 45**

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

## **VI Záverečné ustanovenia**

### **Článok 46**

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami



a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv, ktorý vedie Úrad vlády SR a uzatvára sa na dobu do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 47**

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 závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

#### **Článok 48**

Zmluvné strany budú pri zmenách a dodatkoch ku kolektívnej zmluve postupovať tak, ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu, alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana písomnou formou. Druhá zmluvná strana písomne na návrh odpovie najneskôr do 30 kalendárnych dní od obdržania návrhu na zmenu k tejto kolektívnej zmluve. Ak neodpovie na predložený návrh, má sa za to, že súhlasí. Dohodnuté zmeny sa označujú ako dodatky ku Kolektívnej zmluve a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

#### **Článok 49**

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

#### **Článok 50**

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch exemplároch, a každá zo zmluvných strán obdrží dve originálne vyhotovenia.

#### **Článok 54**

Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť kolektívna zmluva uzatvorená dňa 14.12.2018 v znení Dodatku č. 3 zo dňa 1.1.2022

V Prešove dňa 26. augusta 2024

Za ZV SLOVES pri HaP Prešov:

Za HaP Prešov:

Radoslav Novyselák  
predseda ZV SLOVES pri HaP Prešov

Mgr. Viliam Kolivoška  
riaditeľ HaP Prešov