

V súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnom záujme, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Vihorlatské múzeum v Humennom, zastúpené riaditeľom Mgr. Vasilom Fedičom
/ďalej len „zamestnávateľ“/

na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry
pri Vihorlatskom múzeu v Humennom, zastúpená predsedom závodného výboru
Mgr. Jozefom Fundákom a tajomníkom závodného výboru Mgr. Martinou L'oncovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU na rok 2022

Časť I.

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

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovnoprávne vzťahy
- platobné 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.

Časť 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 organizácie 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

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov 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 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia 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 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 prerokuje každú zmenu platného pracovného poriadku alebo vydanie nového pracovného poriadku so závodným výborom.

Článok 13

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov jednozmennej prevádzky je od 7.30 do 15.30 hod. V tom čase je zahrnutá aj polhodinová prestávka na obed, ktorá nie je platená organizáciou.

Článok 15

Ak to prevádzkové dôvody a pracovné činnosti zamestnancov príslušného pracoviska dovoľia a zamestnanec o to prejaví záujem, zamestnávateľ zväží a následne rozhodne so zavedením pružného pracovného času, so zavedením práce na telefóne a práce na doma a Home Office. Podmienky vykonávania práce spôsobom „Home Office“ sa riadia internou smernicou VM zo dňa 23.3.2020 a jej dodatku č. 1 zo dňa 21.4.2020.

Článok 16

Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu zamestnancov po skončení práce v dĺžke 20 minút a to zamestnancom vykonávajúcim robotnícke povolania – údržbár, stolár, vodič, upratovačka, strážnik atď.

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 len po dohode so zamestnávateľom.

Článok 19

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch:

- a) pri úmrtí rodinného príslušníka jeden deň nad rámec uvedený v Zákonníku práce,
- b) pri narodení dieťaťa jeden deň nad rámec uvedený v Zákonníku práce.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancovi poskytnuté jeden deň nad rámec uvedený v Zákonníku práce.

Článok 20

Zamestnancovi nevzniká povinnosť hradiť náklady spojené so zvyšovaním kvalifikácie v prípade, ak si zvyšuje kvalifikáciu súvisiacu s jeho pracovným zaradením a na pokyn zamestnávateľa.

Článok 21

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

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce **nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu.**

§76

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) 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

- a)
jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b)
dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c)
trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d)
štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a)
jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b)
dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- c) trojnásobku jeho funkčného platu,, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 23

Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné nad rozsah stanovený v § 76 odst.1 Zákonníka práce najmenej v sume jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne odchodné nad rámec najmenej v sume jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Časť IV.

Platobné 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. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 25

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započíta doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti (§ 6, ods. 2 písm. b) Zákona 553/2003 Z. z.)

Článok 26

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1. – 3. určí zamestnávateľ tarifný plat v závislosti od dĺžky započítanej praxe (Zákon 553/2003 Z. z.) a v zmysle Nariadenia vlády č. 354 z 28.11.2018, ktorým sa ustanovuje katalóg pracovných činností s prevahou fyzickej práce platný od 1.1.2019.

Článok 27

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

Odmena pri dosiahnutí 60 rokov veku sa vyplatí zamestnancovi nasledovne:

- | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|----------------|
| a) pri trvaní pracovného pomeru vo VM | od 1 roka do 10 rokov | 200 € |
| b) pri trvaní pracovného pomeru vo VM | do 20 rokov | 400 € |
| c) pri trvaní pracovného pomeru vo VM | nad 20 rokov | 1 funkčný plat |

Článok 28

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 29

V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho požiadanie podľa §141 ods. 3 písm. c) v druhom polroku 2022 pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 1 deň.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov v reštauračných zariadeniach.

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim formou minerálnych vôd ak priemerná denná teplota vystúpi nad 30 °C.

Článok 31

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce vo výške 0,40 € na jeden stravný lístok v zmysle rozpočtu soc. fondu na príslušný rok.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 30 a 31 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase čerpania dovolenky a v čase pandemickej PN.

Článok 33

S účinnosťou od 1.8.2017 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu za prvé 3 dni. V zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení poskytne zamestnávateľ zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu od 4 do 10 dňa pracovnej neschopnosti.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a v zmysle rozpočtu sociálneho fondu na príslušný rok.

Článok 35

Zamestnávateľ umožní pracovníkom dva pracovné dni v roku zúčastniť sa kultúrno-športových aktivít.

Článok 36

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- a) povinným prídedom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde,
- b) ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Článok 37

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

Článok 38

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

Článok 39

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

Časť VI. Záverečné ustanovenia

Článok 40

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2022 do 31. decembra 2022. 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 oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 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.

Článok 42

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

Článok 43

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované raz za rok na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 44

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

Článok 45

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 46

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

V Humennom 28.12.2021

.....
za zamestnávateľa

.....
za ZO SLOVES

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2022

Medzi Vihorlatským múzeom v Humennom a Základnou
organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy
a kultúry pri Vihorlatskom múzeu v Humennom