

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

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:**

**Západoslovenské múzeum v Trnave**

Múzejné nám. 3, 918 09 Trnava

zastúpené riaditeľkou doc. PhDr. Martinou Bocánovou, PhD.

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri**

**Západoslovenskom múzeu v Trnave**

zastúpená predsedom závodného výboru Mgr. Milanom Ševčíkom

na druhej strane

uzatvárajú túto

**kolektívnu zmluvu na rok 2023**

## **Časť 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 okrem zamestnancov pracujúcich na základe dohôd.

#### **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 vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy a právo kontrolovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnancov.

#### **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**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.
2. V zmysle ustanovenia § 240 ods. 1 Zákonníka práce, na základe ktorého sa činnosť odborových funkcionárov bezprostredne súvisiaca s plnením úloh organizácie považuje za výkon práce, za ktorý im patrí mzda.

Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

## **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 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

## **Článok 9**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

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

## **Článok 12**

Pracovný čas je 37,5 hod. týždenne.



### Článok 13

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

- a) pevná pracovná doba 8:00 – 15:00 (piatok do 14:00).
- b) pohyblivá pracovná doba 7:00 – 8:00 a 15:00 – 16:00.
- c) pre zamestnancov prezentačného oddelenia pevná pracovná doba 8:00 – 16:30 a 8:30 – 17:00 (utorok až piatok) a v sobotu a nedeľu 11:00 – 17:00 podľa vopred schváleného harmonogramu služieb.

### Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút po 4 odpracovaných hodinách.

### Článok 15

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku aj v dĺžke ½ dňa.

### Článok 16

- a) Pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku alebo bez náhrady mzdy bude poskytnuté z dôvodov a v rozsahu uvedenom v § 141 ZP bod 2.
- b) Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude poskytnuté zamestnancom najviac na 5 dní v kalendárnom roku z vážnych dôvodov zo strany zamestnanca a len so súhlasom zamestnávateľa.
- c) Celodenná neprítomnosť na pracovisku označená napr. „služobné“, „lekár“, „lekár doprovod“, „školenie“ a iné zamestnávateľom uznané neprítomnosti, je vyhodnocovaná ako odpracovaný čas 7,5 hod. u zamestnancov s plným pracovným úväzkom; ak výkon práce trvá dlhšie ako 7,5 hod. zamestnanec predloží príslušný doklad, na základe ktorého vykoná administrátor opravu dochádzky.
- d) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy pri darovaní krvi v rozsahu 1 deň.

### Článok 17

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom starajúcim sa o nezaopatrované dieťa vo veku do 15 rokov vrátane (u invalidných detí vo veku do 26 rokov s podmienkou, že dieťa nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti) v rozsahu 1 deň za štvrtýrok (rodičovské voľno). Ak je v rodine viac detí vo veku do 15 rokov, voľno platí len na 1 dieťa. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné kumulovať a prevádzať do nasledujúceho

štvrt'roka. Zamestnanec bude vopred informovať zamestnávateľa o čerpaní pracovného voľna.

### Článok 18

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) alebo b) vyplatí zamestnávateľ odstupné v sume:

- 1 FP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov;
- 3 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov;
- 4 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov;
- 5 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) odstupné v sume:

- 1 FP, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky;
- 3 FP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov;
- 4 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov;
- 5 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov;
- 6 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov.

Odchod do dôchodku treba nahlásiť vedeniu ZsM najneskôr v júni predchádzajúceho kalendárneho roka, aby bolo možné zakomponovať odstupné do rozpočtu múzea na nasledujúci rok.

### Článok 19

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles práceneschopnosti je viac ako 70%, odchodné podľa § 76, ods. 1 a 2:

- a) vo výške 2 FP, ak pracovný pomer trval menej ako 20 rokov;
- b) vo výške 4 FP, ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov.

### Článok 20

Zamestnávateľ prerokuje s predsedom závodného výboru návrh výpovede zamestnancovi alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ bude informovať závodný výbor o nových pracovných pomeroch.

### Článok 21

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov,



bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 2 týždne pred jej uskutočnením.

## **Časť IV**

### **Platové podmienky**

#### **Článok 22**

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 23**

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Zamestnanci budú zaradovaní do platových tried v súlade s § 5 a § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003.

#### **Článok 24**

Výška osobného príplatku je závislá na splnení tejto podmienky:

- vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, za mimoriadny pracovný výkon a v ňom dosahovaných pracovných výsledkov.

#### **Článok 25**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 1 FP a pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 1 FP. Odmena neprináleží zamestnancovi:

- v skúšobnej lehote;
- vo výpovednej lehote;
- zamestnanému na dobu určitú.

#### **Článok 26**

Zamestnávateľ môže v súvislosti so zvyšovaním odbornej úrovne zamestnancov v súlade s ust. § 154 ZP umožniť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda a kvalifikuje sa ako prekážka v práci na strane zamestnanca.

## **Článok 27**

Zamestnanec môže z ľahkých zdravotných dôvodov, pri ktorých nie je nútený navštíviť lekára, požiadať zamestnávateľa o tzv. zdravotné voľno (sick day) a to v rozsahu najviac 3 dni v kalendárnom roku. Počas tohto voľna má zamestnanec nárok na mzdu.

## **Časť V**

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

## **Článok 28**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

## **Článok 29**

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou finančného príspevku na stravu podľa Smernice č. 1/2011 Stravovanie zamestnancov a jej Dodatku č. 1/2023.

## **Článok 30**

Použitie sociálneho fondu:

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť z fondu príspevok zamestnancom na zabezpečenie stravovania podľa Smernice č. 1/2011 Stravovanie zamestnancov a jej dodatkov.

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu umožní organizovanie poznávacích zájazdov, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, príspevok na detské tábory a pod., pokiaľ to umožní finančný stav sociálneho fondu.

## **Článok 31**

Rekreácia zamestnancov:

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcemu kratšiemu pracovnému času.

Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.



### **Článok 32**

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení. Výška príspevku je určená dohodou medzi zamestnávateľom a dôchodkovou poisťovňou. Poberateľom starobného dôchodku zamestnávateľ neprispieva na doplnkové dôchodkové sporenie.

### **Článok 33**

Sociálny fond sa bude tvoriť:

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

### **Článok 34**

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

## **VI.**

### **Záverečné ustanovenia**

### **Článok 35**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2023. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie nasledujúceho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

### **Článok 36**

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 37**

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

### **Článok 38**

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



### Článok 39

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.

### Článok 40

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

### Článok 41

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

V Trnave dňa: 30.6.2023



doc. PhDr. Martina Bocánová, PhD

Riaditeľka Západoslovenského múzea v Trnave



Mgr. Milan Ševčík

Predseda ZO