

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

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

Podunajské múzeum v Komárne, zastúpené Mgr. Pavlom Paterkom, riaditeľom múzea (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia pri Podunajskom múzeu v Komárne zastúpená predsedom závodného výboru Hajnalkou Deminger (ďalej len základná organizácia)

na druhej strane

uzatvárajú túto

**Kolektívnu zmluvu
na rok 2025**

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.

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

1. 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.
2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. V prípade potreby poskytne služobné auto.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich funkčného platu. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 4 hodín mesačne najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu odborovej organizácie.

4. 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 príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie.
5. 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 Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 6

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

Článok 7 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodín týždenne. Prestávka na odpočinok a jedenie je 30 minút a nezapočítava sa do týždenného pracovného času.
2. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce. Za prácu nadčas zamestnávateľ podľa dohody so zamestnancom poskytne náhradné voľno prípadne náhradu mzdy za odpracované hodiny. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba funkčného platu zvýšená o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu.

Článok 8 Náhrada za stratu času

Zamestnávateľ poskytne 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**.

Článok 9 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

2. Ak si zamestnanec nemohol dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov, alebo pre prekážky v práci, umožní zamestnávateľ zamestnancovi čerpanie dovolenky tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho roka.
3. Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku prizná zamestnávateľ len výnimočne, ak nemohol zamestnanec čerpať dovolenku ani do konca budúceho roka a to z dôvodu, že mu zamestnávateľ neumožnil dovolenku vyčerpať z dôvodu vážnych prekážok v práci na strane zamestnanca (PN), alebo pre skončenie pracovného pomeru.

Článok 10 Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu :
 - a) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, zamestnancovi sprevádzajúcemu svoje dieťa alebo dieťa s ním žijúce v spoločnej domácnosti do veku 15 rokov v prvý alebo posledný deň povinnej školskej dochádzky.
 - b) **na preliečenie bez predloženia dokladu o PN**, v trvaní dvoch dní za kalendárny rok, max. 2 pracovné dni za sebou. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné preniesť do nasledujúceho roka. Zamestnancom, ktorí nie sú v pracovnom pomere počas celého roka prináleží pomerná časť tohto voľna.
 - c) **teambuilding** v trvaní jedného dňa kalendárneho roka.
 - d) na jeden deň na zotavenie za dňom nasledujúcim po absolvovaní darovania krvi

Benefity v bodoch a) a b) sa nevzťahujú na zamestnancov v skúšobnej dobe alebo vo výpovednej dobe.

2. Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté po vzájomnej dohode so zamestnávateľom.

Článok 11

1. Zamestnávateľ bude predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.
2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami výboru odborovej organizácie, inak sú neplatné.

Článok 12 Výpovedná doba

1. Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.
2. Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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, je :

- a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
4. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
 5. Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
 6. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace.
 7. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

Článok 13

Odstupné

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 j v sume
 - a) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, 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 v sume :
 - a) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) **šestnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 14 **Odchodné**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na
 - a) starobný dôchodok,
 - b) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %
 - c) predčasný starobný dôchodok.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 15

Závodný výbor uplatní právo kontroly na dodržiavanie pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi tri dni pred jej uskutočnením.

Časť IV. **Odmeňovanie zamestnancov**

Článok 16

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo platového poriadku (§ 4 ods. 8 zákona č. 553/2003 Z. z.).
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

Časť V **Sociálna oblasť a sociálny fond**

Článok 17 **Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou finančného príspevku na stravovanie podľa § 152 Zákonníka práce.
 - a) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie za odpracované pracovné dni a aj počas čerpania náhradného voľna.

2. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP najviac na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Zb. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu.

Článok 18

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi od prvého dňa jeho dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 19

Sociálny fond

1. Sociálny fond zamestnávateľ tvorí v súlade s § 3 zákona o sociálnom fonde, 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
 - povinným prídélom vo výške 1 % a
 - ďalším prídélom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
3. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru štvrtročne prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 20

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2025. 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.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa obdržania návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými

zástupcami.

4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.
5. 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.
6. 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.
7. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Komárne, dňa 16.12.2024

SLOVES-20-0119-0401
Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
ZÁVODNÝ VÝBOR
Podunajské múzeum
945 01 KOMÁRNO 1, Palatínova 13

.....

Hajnalka Deminger
za odborovú organizáciu múzea

PODUNAJSKÉ MÚZEUM V KOMÁRNE
DUNA MENTI MÚZEUM KOMÁROM
Palatínova 13, 945 05 Komárno

.....

Mgr. Pavol Paterka
za vedenie múzea

Obsah

| | |
|---|----------|
| Časť I Všeobecné ustanovenia | 2 |
| <i>Článok 1.....</i> | <i>2</i> |
| <i>Článok 2.....</i> | <i>2</i> |
| <i>Článok 3.....</i> | <i>2</i> |
| <i>Článok 4.....</i> | <i>2</i> |
| Časť II Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy | 2 |
| <i>Článok 5.....</i> | <i>2</i> |
| Časť III Zamestnanosť a pracovné podmienky | 3 |
| <i>Článok 6.....</i> | <i>3</i> |
| <i>Článok 7 Pracovný čas</i> | <i>3</i> |
| <i>Článok 8 Náhrada za stratu času</i> | <i>3</i> |
| <i>Článok 9 Dovolenka</i> | <i>3</i> |
| <i>Článok 10 Pracovné voľno</i> | <i>4</i> |
| <i>Článok 11.....</i> | <i>4</i> |
| <i>Článok 12 Výpovedná doba</i> | <i>4</i> |
| <i>Článok 13 Odstupné</i> | <i>5</i> |
| <i>Článok 14 Odchodné</i> | <i>5</i> |
| <i>Článok 15.....</i> | <i>6</i> |
| Časť IV Odmeňovanie zamestnancov | 6 |
| <i>Článok 16.....</i> | <i>6</i> |
| Časť V Sociálna oblasť a sociálny fond | 6 |
| <i>Článok 17 Stravovanie zamestnancov</i> | <i>6</i> |
| <i>Článok 18 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti</i> | <i>7</i> |
| <i>Článok 19 Sociálny fond</i> | <i>7</i> |
| Časť VI Záverečné ustanovenia..... | 7 |
| <i>Článok 20.....</i> | <i>7</i> |