

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov Krajskej hvezdárne v Žiline

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

Krajská hvezdáreň v Žiline, so sídlom Horný val 20, 012 42 Žilina
zastúpená RNDr. Jánom Mäsiarom, riaditeľom Krajskej hvezdárne v Žiline
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia Sloves Krajská hvezdáreň v Žiline, so sídlom Horný val 20, 012 42 Žilina
zastúpená predsedom závodného výboru Mgr. Kristínou Vlčkovou

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 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 zamestnancov,
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 (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 priestory 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 v rozsahu dĺžky trvania školenia vopred oznámeného zamestnávateľovi s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

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 vo výške 0,8% z čistej mzdy členov odborovej organizácie, maximálne 10 €, v podiele 65% na účet základnej organizácie a 35% na účet Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborového orgánu 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 odborovému orgánu.

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 organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní s odborovou organizáciou.

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Článok 14

V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov, je na pracovisku:

1. pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne, najviac na štyri týždne.
2. uplatňovaný pružný pracovný čas ako mesačné pracovné obdobie.

Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných

zmien a je povinný v období štyroch po sebe idúcich týždňov, ktoré určí zamestnávateľ, odpracovať pracovný čas určený zamestnávateľom na toto štvortýždňové obdobie.

Na prípadný výkon práce presahujúci pri uplatnení pružného pracovného dňa dĺžku pracovnej zmeny, pri uplatnení pružného pracovného týždňa dĺžku určeného týždenného pracovného času a pri uplatnení pružného štvortýždňového pracovného obdobia štvortýždňový pracovný čas sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času.

Podmienky uplatňovania pružného pracovného času s prihliadnutím na prevádzku Krajskej hvezdárne v Žiline, základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas sú upravené v Pracovnom poriadku Krajskej hvezdárne v Žiline.

Ak je uplatnený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonávanie práce v rozsahu priemerného denného pracovného času.

Článok 15

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

Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa vyčerpala do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Riaditeľ organizácie pri nariadení čerpania dovolenky zamestnancom musí toto oznámiť zamestnancom 10 dní vopred.

Článok 16

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie a odborných vedomostí zamestnancov, ich zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

Pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu v prípade zvyšovania kvalifikácie, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa, bude zamestnancom poskytnuté:

- v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní
- dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky
- päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória
- 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania
- desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce

Článok 17

Pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu bude zamestnancom poskytnuté nad rámec daný ust. § 141 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

1. ak sa zamestnanec stará aspoň o jedno nezaopatrené dieťa mladšie ako 18 rokov, alebo o chorého rodiča v maximálnej dĺžke 3 mesiace.

a) dva dni v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 6 a zároveň menej ako 12 mesiacov

b) štyroch dní v kalendárnom roku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa k 1. januáru príslušného roku trvá 12 mesiacov a viac.

2. zamestnancovi, ktorému nevznikne nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy podľa 1. bodu tohto článku, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu dvoch dní v kalendárnom roku nad rozsah stanovený Zákonníkom práce, ak jeho pracovný pomer k 1. januáru príslušného roku trvá aspoň 3 mesiace.

Pracovné voľno podľa bodu 1 a 2 tohto článku si môže zamestnanec čerpať len s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného. Nevyčerpané pracovné voľno v príslušnom kalendárnom roku v zmysle tohto článku nemožno presúvať do nasledujúceho roku. Zamestnanec môže pracovné voľno podľa bodu 1 a 2 tohto článku čerpať len po splnení podmienok, že má vyčerpanú celú dovolenku z predchádzajúceho roka a zároveň z nároku dovolenky za aktuálny rok má vyčerpanú aspoň polovicu tohto nároku.

3. za účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno s náhradou mzdy pre tento prípad patrí v trvaní celého dňa a posudzuje sa ako vykonávanie práce v rozsahu denného pracovného času. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

Ak je uplatnený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonávanie práce v rozsahu jeho funkčného platu.

Článok 18

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prekážky na strane zamestnávateľa poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy v sume jeho funkčného platu.

Článok 19

Pri zahraničných pracovných cestách zamestnávateľ zamestnancovi nepriznáva vreckové.

Zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste patrí náhrada preukázaných výdavkov za poistenie nevyhnutných liečebných nákladov v zahraničí; táto náhrada zamestnancovi nepatrí, ak ho takto poistil zamestnávateľ.

Zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste zamestnávateľ poskytne náhradu preukázaných výdavkov aj na iné druhy poistenia (úrazové poistenie, poistenie batožiny, poistenie zodpovednosti - zdravie, majetok, finančné škody; táto náhrada zamestnancovi nepatrí, ak ho takto poistil zamestnávateľ.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 21

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 22

Zamestnávateľ bude polročne predkladať ZO správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 23

ZO uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi ZO zamestnávateľovi 14 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové 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 upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 25

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 26

V zmysle § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. môže zamestnávateľ zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 27

Zamestnancovi určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti:

upratovačka

Článok 28

1. Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:
 - mimoriadne osobné a odborné schopnosti,
 - dosahovanie pracovných výsledkov,
 - vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností
 - zastupovanie
2. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh, pričom ak sa preukázateľne zmení úroveň kvality plnenia pracovných úloh zamestnanca, výška osobného príplatku sa môže upraviť. Osobný príplatok sa priznáva na dobu neurčitú.
3. Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovým orgánom.

Článok 29

Zamestnávateľ prihladnuc na ekonomické možnosti organizácie, vlastné príjmy a zásluhy zamestnanca môže poskytnúť zamestnancovi odmenu.

Článok 30

1. Čas, ktorý na pracovnej ceste patrí do pracovného času zamestnanca, strávený bez jeho zavinenia inak ako plnením pracovných úloh, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

2. Čas zamestnanca strávený cestou na pracovnú cestu a z nej aj po uplynutí pracovného času, mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu.

Článok 31

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať s odborovým orgánom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 33

Zamestnávateľ podľa §152, ods. 7 Zákonníka práce, umožní všetkým zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania formou **Up Déjeuner kariet** alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.

Článok 34

Zamestnávateľ v zmysle § 152 ods. 3 Zákonníka práce prispieva vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Cena **elektronickej stravovacej poukážky** na stravovanie na deň je vo výške **7,00 €**.

Cena stravovacej poukážky pozostáva z:

- príspevku zamestnávateľa 4,50 €
- príspevku zo sociálneho fondu 0,50 €
- príspevok zamestnanca 2,00 €.

Pri **finančnom príspevku na stravovanie** je príspevok zamestnávateľa aj príspevok zo sociálneho fondu v rovnakej výške ako príspevok pri elektronickej stravovacej poukážke.

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok zo SF bude poskytnutý zamestnancom výlučne na zabezpečenie stravovania vo výške 0,50 € na hlavné jedlo podľa výšky finančných prostriedkov.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovanie aj v čase riadnej dovolenky, prekážok v práci § 141 ods. 2 Zákonníka práce a v deň čerpania náhradného voľna.

Článok 37

Zamestnávateľ umožní zamestnancom v pracovnom pomere účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej DDS) v prípade, ak prejavia záujem.

Príspevok zamestnávateľa na DDS vo výške 2% zo zúčtovanej mzdy patrí zamestnancovi za podmienok:

- zamestnanec má uzatvorenú zmluvu o DDS s niektorou zo spoločností, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu,
- zamestnanec si prispieva na DDS príspevkom vo výške minimálne 5,00 € mesačne.

Príspevok zamestnávateľ neposkytuje v prípade, že:

- zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek na starobný dôchodok v zmysle platnej legislatívy SR
- zamestnanec je v pracovnom pomere u zamestnávateľa a zároveň poberá dôchodok za výsluhu rokov
- zamestnanec, ktorý v príslušnom kalendárnom mesiaci nemal zúčtovanú žiadnu mzdu, resp. náhradu mzdy, z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny alebo neplateného voľna.

Článok 38

Sociálny fond sa tvorí:

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

- ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo základu

Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prenáša do nasledujúceho kalendárneho roka a pripočíta sa k tvorenému sociálnemu fondu.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne odborovému orgánu prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Článok 40

Zamestnávateľ v zmysle § 37 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a vyhlášky MZ SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci počas teplého obdobia roka bude v prípade nepriaznivých klimatických podmienok rokovať s odborovým orgánom o prijatí potrebných opatrení na úpravu pracovného času. Rokovanie môže byť vyvolané tak zo strany zamestnávateľa ako aj zo strany odborového orgánu a to najmä na základe nameraných hodnôt prípustnej operatívnej teploty 27 °C v kanceláriách alebo ak klesne teplota v kanceláriách pod 20 °C. Zamestnávateľ v tomto prípade môže rozhodnúť, že skráti pobyt zamestnancov na pracoviskách primeraným skrátením pracovnej doby v zmysle §142 ods. 3 Zákonníka práce.

VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 41

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do **31.12.2024**. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 42

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 43

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

Článok 44

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

Článok 45

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 46

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy (kópia) bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Článok 47

Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

Za Krajskú hvezdáreň v Žiline

Za ZO Sloves Krajská hvezdáreň v Žiline

.....
RNDr. Ján Mäsiar
riaditeľ Krajskej hvezdárne v Žiline

.....
Mgr. Kristína Vlčková
predsedníčka ZO Sloves
Krajská hvezdáreň v Žiline

V Žiline 18.9.2024