

V súlade s ustanovením § 1 ods. 1 písm. a) až i) 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 na rok 2022 (ďalej len kolektívna zmluva) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a § 231 Zákonníka práce

**zmluvné strany**

**Slovenská ústredná hvezdáreň**

zastúpená

**Mgr. Mariánom Vidovcom**

Generálnym riaditeľom SÚH

a

**Závodný výbor Slovenskej ústrednej hvezdáreň Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry**

zastúpený predsedom závodného výboru

**Františekom Takácom**

a členmi závodného výboru

**Jankou Danicovou**

**Annou Lovászovou**

uzatvárajú túto

**Kolektívnu zmluvu**

**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**

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, 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**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
2. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 15 hodín mesačne.

## **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**

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. V prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

## **Článok 10**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ 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 11**

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

**Článok 12**

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

**Článok 13**

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

**Článok 14**

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne podľa § 85 ods. 5 Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

**Článok 15**

Zamestnávateľ súhlasil so zavedením pružného pracovného času podľa § 88-89 Zákonníka práce. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružný pracovný týždeň. V organizácii je stanovená pevná pracovná doba v čase od 9,00 hod. do 14,00 hod. s odpracovaním 37,5 hod. týždenne. Ak predpokladaný pracovný výkon na základe príkazu vedúceho zamestnanca končí po 18,00 hod. môže vedúci zamestnanec povoliť úpravu základného pracovného času zamestnanca v daný deň pracovného výkonu.

## Článok 16

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka 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 17

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v zmysle § 140 ods. 2 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

## Článok 18

Pri zahraničných pracovných cestách môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi vreckové v eurách alebo v cudzej mene vo výške do 40% stravného určeného podľa § 13 ods. 4 a 5 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

## Článok 19

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

### § 76 - odstupné

Odstupné patrí najmenej vo výške mesačného funkčného platu a počtu mesiacov počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 Zákonníka práce.

### § 62 Zákonníka práce

#### a) 2 mesiace

- ak pracovný pomer trval v organizácii ku dňu doručenia výpovede najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov

### **b) 3 mesiace**

- ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov

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

## **Článok 20**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov **odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce** v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

## **Článok 21**

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru je zamestnávateľ v zmysle § 74 ods.1 a 2 Zákonníka práce povinný prerokovať so závodným výborom, resp. v prípade odborového funkcionára je povinný žiadať súhlas od závodného výboru, inak je takéto skončenie pracovného pomeru neplatné.

## **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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši 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 platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

## **Plat zamestnanca**

Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom patrí plat, ktorým je:

- a) tarifný plat,
- b) príplatok za riadenie,
- c) príplatok za zastupovanie,
- d) osobný príplatok,
- e) príplatok za prácu v noci,
- f) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
- g) príplatok za prácu vo sviatok,
- h) plat za prácu nadčas,
- i) odmena.

Za plat sa nepovažuje:

- náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska
- odstúpné
- odchodné
- cestovné náhrady

*Funkčný plat je súčet tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou (príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie a osobný príplatok). Hodinová sadzba funkčného platu na účely tohto predpisu je 1/163 funkčného platu zamestnanca určeného pre pracovný čas 37 a 1/2 hodiny týždenne.*

*Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo úprave funkčného platu.*

## **Zaradovanie zamestnancov do platových tried a platových stupňov**

Zamestnanec sa zaradí do :

### **a) platovej triedy**

- podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve
- splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie

### **b) platového stupňa**

- podľa dĺžky započítanej praxe.

## **Doba rozhodná pre zaradenie do platového stupňa**

Organizácia určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov.

### **Započítaná prax je**

- a) odborná prax, ktorá je súhrnom znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v organizácii
- b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať, v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín.

Do započítanej praxe sa ďalej započítava čas:

- a) skutočného vykonávania základnej vojenskej služby alebo náhradnej vojenskej služby najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom (zákon č. 320/2002 Z .z o brannej povinnosti v znení zákona č. 512/2002 Z. z. ) platným v čase jej vykonávania,
- b) civilnej služby v rozsahu skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,
- c) starostlivosti o dieťa zodpovedajúca dĺžke MD, ĎMD alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac tri roky,
- d) hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov, doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,
- e) vykonávania funkcie podľa osobitného predpisu ( napr. zákon č. 350/1996 Z. z. v znení neskorších predpisov zákon č. 369/1990 o obecnom zriadení).

Zamestnancovi, ktorý bol do 6. alebo 7. platovej triedy výnimočne zaradený, organizácia z dĺžky praxe odpočíta dva roky.

## **Plat za prácu nadčas a príplatky**



## **Plat za prácu nadčas**

Zamestnancom, ktorí pracujú v dňoch pracovného pokoja alebo vo sviatok organizácia poskytne náhradné voľno. Náhradné voľno si môžu zamestnanci vyčerpať do 3 mesiacov.

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60%\_hodinovej sadzby funkčného platu. Ak si bude zamestnanec čerpať náhradné voľno za práce nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie nepatrí.

Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

## **Príplatky za prácu nadčas**

- príplatok za prácu v noci - 25% hodinovej sadzby funkčného platu
- príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu - 30% hodinovej sadzby funkčného platu,
- príplatok za prácu vo sviatok - 100% hodinovej sadzby funkčného platu,

Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat, sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18.(príplatok za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a vo sviatok). Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno. Jedná sa o ustanovenie § 19 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z.

## **Príplatok za riadenie**

Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie. Príplatok za riadenie určí organizácia v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, v ktorej je zaradený.

## **Príplatok za zastupovanie**

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvisle dlhšie ako 4 týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z

pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku zastupovaného vedúceho zamestnanca.

### **Osobný príplatok**

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu.

Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení alebo odobratí rozhoduje organizácia na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

### **Článok 23**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu :

1. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku podľa počtu odpracovaných rokov v organizácii :

- do 2 rokov - 100,- €

- od 2 do 5 rokov - polovica funkčného platu

- nad 5 rokov - výška funkčného platu

2. za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce podľa § 6 ods. 1 písm. a)

3. za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy

4. za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

### **Článok 24**

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

**Časť V**  
**Sociálna oblasť a sociálny fond**  
**Článok 25**

Zamestnávateľ zabezpečí podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravovacích kariet DOXX – Stravné lístky, spol. s.r.o, na základe rámcovej dohody 19K000007, číslo MK-68/2019/M, platnej pre zamestnancov kultúry. Hodnota elektronického stravného lístka je 4,00 €. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % ceny jedla. Zvyšok 45% hradí zamestnanec. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu. Príspevok zo SF bude znižovať hodnotu 45 %, prispievať sa bude čiastkou 0,14 € na 1 stravný lístok.

**Článok 26**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu prvé tri kalendárne dni vo výške 25%, od štvrtého dňa do desiateho dňa 55% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

**Článok 27**

Zamestnávateľ zo SF zabezpečí zamestnancom paušálny príspevok na regeneráciu pracovnej sily. Tento príspevok sa zdaní 19 % daňou podľa zákona č. 595/2003 Z. z. .

**Článok 28**

Zamestnávateľ z prostriedkov sociálneho fondu v rámci starostlivosti o zamestnancov zakúpi športové potreby, ktoré bude zamestnancom zapožičiavať.

**Článok 29**

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídelenom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov, (zákon číslo 591/2007 Z. z.). Tvorba fondu sa vykoná odvodovým spôsobom mesačne, základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom

na výplatu za kalendárny mesiac. Prostriedky sa prevádzajú do piatich dní po dohodnutom termíne na výplatu za uplynulý kalendárny mesiac, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

### **Článok 30**

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, § 7 zákona číslo 152/1994 Z .z.

### **Článok 31**

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

### **Článok 32**

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

## **Záverečné ustanovenia**

### **Článok 33**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2022. 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. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

### **Článok 34**

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.

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

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a účinná dňom po zverejnení v Centrálnom registri zmlúv a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

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

Hurbanovo, 22.2.2022

**Zmluvné strany:**

Za ZV SÚH SLOVES:

Za zamestnávateľa:

Mgr. František Takács .....

Mgr. Marián Vidovenec.....

Janka Danicsová .....

Anna Lovászová .....

**Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť  
týmto rozpočtom: / v EUR /**

<b>Stav fondu k 1.1.2022</b>	<b>556,73 EUR</b> .....
	3. 400,00 EUR
Povinný príděl / podľa § 3 ods. 1 písm. a. /	.....
	-
Ďalšie príjmy – splátky, príspevky a pod.	.....
	3.956,73 EUR
<b>Zdroje celkom</b>	<b>.....</b>
Výdavky: / podľa § 7 /	
	2.000,00 EUR
Stravovanie zamestnancov	.....
	1.800,00 EUR
Regenerácia pracovnej sily	.....
	100,00EUR
Starostlivosť o zamestnancov	.....
	3.900,00 EUR
<b>Čerpanie celkom</b>	<b>.....</b>
	56,73 EUR
<b>Predpokladaný zostatok fondu k 31.12.2022</b>	<b>.....</b>