

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Štátna filharmónia Košice, Dom umenia, Moyzesova 66, 040 01 Košice, zastúpená PaedDr. Mgr. art. Júliusom Kleinom, riaditeľom ŠfK
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu profesionálnych hudobníkov Slovenska pri Štátnej filharmónii Košice, Moyzesova 66, 040 01 Košice, zastúpená Jaroslavom Ľašom, predsedom ZO OZ Únie pri ŠfK
(ďalej len „odborová organizácia“)

uzatvárajú v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v súlade s § 231 zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len "ZP") a 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 (ďalej len "OVZ") túto Kolektívnu zmluvu (ďalej len "KZ"):

PRVÁ ČASŤ ÚVODNÉ USTANOVENIA

Čl. 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva zo stanov odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa Štátnej filharmónie Košice (ďalej len "ŠfK").
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany".

Čl. 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Čl. 3

Pôsobnosť a záväznosť Kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a vymedzuje vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a všetkých zamestnancov ŠfK.
3. Ustanovenia KZ sú nadradené vnútorným predpisom zamestnávateľa v rozsahu uzatvorených záväzkov v tejto KZ.

4. Zmluvné strany sa zaväzujú k vzájomnej informovanosti o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú všeobecných záujmov a práv druhej strany a o prednostnom využívaní prostriedkov kolektívneho vyjednávania k dosiahnutiu a dodržaniu sociálneho zmiernu.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú dodržiavať zákaz diskriminácie v súlade s § 13 ZP. Za diskrimináciu sa nepovažuje diferenciácia zamestnancov podľa pracovných predpokladov a pracovných výsledkov.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Zároveň sa zaväzuje, že bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Čl. 4

Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmlouvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín oboznámenia určí odborová organizácia. Z oboznámenia sa s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 7 dní od požiadania.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi s touto KZ prostredníctvom personalistu ŠfK zamestnávateľ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Čl.5

Postavenie odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na poradu vedenia ŠfK, ktorej predmetom budú závažné rokovania, a to pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov formou zrážky z platu členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie.

Čl. 6

Zabezpečenie činnosti odborových organov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej na svoje náklady:
 - a) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.), svoje rokovacie miestnosti za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v pracovnoprávnej oblasti a v oblasti kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno 2 dni v roku na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume ich funkčného platu na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu.

DRUHÁ ČASŤ INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Čl. 7

Počet pracovných miest v orchestri ŠfK

1. Zmluvné strany sa v súvislosti so zabezpečením plynulého chodu prevádzky ŠfK a zabezpečením kvalitného a vysoko profesionálneho pracovného výkonu orchestra ŠfK dohodli na počte pracovných miest v orchestri ŠfK nasledovne:
 - a) Skupina 1. huslí: 15 pracovných miest
 - b) Skupina 2. huslí: 12 pracovných miest
 - c) Skupina viol: 8-9 pracovných miest
 - d) Skupina violončiel: 7-8 pracovných miest
 - e) Skupina kontrabasov: 6 pracovných miest
 - f) Skupina fláut: 4 pracovné miesta
 - g) Skupina hobojev: 4 pracovné miesta
 - h) Skupina klarinetov: 4 pracovné miesta
 - i) Skupina fagotov: 4 pracovné miesta
 - j) Skupina lesných rohov: 5 pracovných miest
 - k) Skupina trúbok: 4 pracovné miesta
 - l) Skupina pazáun: 4 pracovné miesta
 - m) Skupina bicích nástrojov: 4 pracovné miesta
 - n) Harfa: 1 pracovné miesto
 - o) Tuba: 1 pracovné miesto

Čl. 8

Pracovný pomer na určitú dobu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť nad dva roky alebo viac ako dvakrát je možné z dôvodu vykonávania prác umeleckých zamestnancov - členov orchestra ŠfK, súvisiacich s tvorivou interpretáciou a naštudovaním kolektívnej časti hudobného diela, symfonického diela, vokálno-symfonického diela, komorného diela, hudobnej stránky hudobnodramatického diela, vokálno-symfonického diela alebo súvisiace s interpretáciou sólových partov, prác súvisiacich s aktívnou a tvorivou účasťou na naštudovaní a realizácii hudobného alebo hudobnodramatického diela, s koordináciou najzložitejších umeleckých väzieb s cieľom vytvorenia jedinečného umeleckého poňatia hudobného diela, symfonického, komorného, vokálno-inštrumentálneho diela alebo hudobnej stránky hudobnodramatického diela vrátane interpretácie najzložitejších sólových partov a prác súvisiacich s tvorbou koncepcie naštudovania a vytvorenia jedinečného umeleckého poňatia hudobného diela, symfonického, komorného, vokálno-symfonického diela alebo hudobnej stránky hudobnodramatického diela, vrátane interpretácie najzložitejších sólových orchestrálnych partov.

Čl. 9

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
3. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
4. Zmluvné strany sa dohodli na zavedení pružného pracovného času. V zmysle § 88 ods. 5 ZP uplatňuje ŠfK pružné štvortýždňové pracovné obdobie, pričom zamestnanec je povinný odpracovať stanovený mesačný fond pracovného času. Zmluvné strany sa dohodli, že konkrétne

podmienky a určenie okruhu zamestnancov, ktorých sa zavedenie pružného pracovného času bude týkať upraví zamestnávateľ v Pracovnom poriadku ŠfK.

5. Zmluvné strany sa dohodli na nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času v zmysle § 87 ZP na obdobie 12 mesiacov. Zmluvné strany sa dohodli, že konkrétne podmienky a určenie okruhu zamestnancov, ktorých sa zavedenie nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času bude týkať upraví zamestnávateľ v Pracovnom poriadku ŠfK.
6. Ostatné ustanovenia o pracovnom čase zamestnancov ŠfK upravuje Pracovný poriadok ŠfK.

Čl. 10

Prestávky v práci

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v súlade s § 91 ZP a Pracovným poriadkom ŠfK. Prestávka v práci sa nezapočítava do pracovného času.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne členom orchestra ŠfK ďalšie prestávky v práci, ktoré sa započítavajú do pracovného času. Poskytovanie týchto prestávok a dĺžku ich trvania upraví zamestnávateľ v Pracovnom poriadku ŠfK.

Čl. 11

Pracovné voľno

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa do 10 rokov veku pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v prvý deň školského roka.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne osamelým zamestnancom starajúcim sa o deti do 10 rokov veku, zamestnancom starajúcim sa o ťažko zdravotne postihnuté dieťa a zamestnancom starajúcim sa o ťažko zdravotne postihnutého člena rodiny pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec § 141 ods. 2 písm. c) bod 1. ZP a to v trvaní troch pracovných dní.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rámec § 141 ods. 2 písm. d) ZP pri úmrtí dieťaťa, manžela, manželky, rodiča, rodiča manžela, alebo súrodenca pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jedného pracovného dňa.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ umožní umeleckým zamestnancom ŠfK domácu individuálnu prípravu na novú koncertnú sezónu (tzv. rozohrávky) v trvaní najmenej ôsmich pracovných dní. Zmluvné strany sa dohodli, že konkrétny počet pracovných dní určených na individuálnu prípravu na novú koncertnú sezónu určí zamestnávateľ v závislosti od náročnosti programu novej koncertnej sezóny po dohode s odborovou organizáciou najneskôr do konca mája príslušného kalendárneho roka.
5. Zamestnávateľ sa môže v závažných objektívnych prípadoch dohodnúť so zamestnancom na poskytnutí pracovného voľna bez náhrady mzdy (tzv. neplatené voľno), ak tomu nebránia prevádzkové dôvody a zamestnanec o pracovné voľno písomne požiada. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno bez náhrady mzdy aj vtedy, ak zamestnanec nemá vyčerpanú dovolenku. S poskytnutím pracovného voľna bez náhrady mzdy musí okrem riaditeľa ŠfK súhlasiť aj priamy nadriadený zamestnanec. Ak zamestnanec čerpá pracovné voľno bez náhrady mzdy jeden a viac dní, za toto obdobie sa mu prerušuje povinné sociálne poistenie a na účely zdravotného poistenia sa nepovažuje na toto obdobie za zamestnanca.

Čl. 12

Nepretržitý odpočinok v týždni

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ môže pracovný čas umeleckého zamestnanca ŠfK rozvrhnúť tak, aby mal raz za štyri týždne najmenej dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku; zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do začiatku hromadného čerpania dovolenky, najneskôr však do 12 mesiacov, odkedy sa mal odpočinok poskytnúť.
2. Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnancov podľa § 93 ods. 1 až 3 Zákonníka práce, môže zamestnávateľ zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov po dohode s odborovou organizáciou rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na

nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

Čl. 13 Dovolenka

1. V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 až 3 ZP o jeden týždeň.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
3. Zamestnancom pracujúcim v pracovnom zaradení člen orchestra ŠfK vykonávajúci práce zaradené do 3. kategórie rizika (hluk) patrí v zmysle § 106 ZP dodatková dovolenka v dĺžke jedného týždňa. Za nevyčerpanú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
4. Zamestnávateľ určuje hromadné čerpanie dovolenky umeleckých zamestnancov ŠfK - členov orchestra ŠfK spravidla v celej výmere v závislosti od plánu práce orchestra ŠfK po dohode s odborovou organizáciou. Predbežný termín hromadného čerpania dovolenky členov orchestra ŠfK oznámi zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou najneskôr do 30. apríla príslušného kalendárneho roka a presný termín do 31. mája príslušného kalendárneho roka.
5. Vedúci zamestnanci organizačných úsekov, okrem orchestra ŠfK, sú povinní predložiť plán čerpania dovoleniek najneskôr do 30. apríla príslušného kalendárneho roka po prerokovaní so zamestnancami a s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanci mohli vyčerpať dovolenku spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že si zamestnanec po predchádzajúcom súhlase priameho nadriadeného zamestnanca môže preniesť nevyčerpanú dovolenku do nasledujúceho roka tak, aby táto dovolenka bola zamestnancom vyčerpaná najneskôr do konca kalendárneho roka.

Čl. 14 Práca nadčas

1. Zamestnávateľ môže nariadiť prácu nadčas v zmysle § 97 ZP v rozsahu najviac 150 hodín v kalendárnom roku.
2. Zamestnávateľ môže z vážnych prevádzkových dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad 150 hodín a to v rozsahu najviac 250 hodín ročne.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.
4. Zamestnancom, ktorí vykonávajú rizikové práce nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmito zamestnancami dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods. 8 ZP. So zamestnancami, ktorí vykonávajú rizikové práce možno dohodnúť prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečnosti a plynulého chodu prevádzky ŠfK po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie.
5. Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Čerpanie náhradného voľna eviduje príslušný vedúci zamestnanec na predpísanom tlačive s uvedením dátumu a času, za ktorý sa náhradné voľno čerpá.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase, najneskôr však do 12 kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas. Ak zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno neposkytne, patrí zamestnancovi plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ.

Čl. 15 Zaradenie umeleckých zamestnancov do platových tried

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ v zmysle § 5 OVZ zaradí umeleckého zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej vykonávanej pracovnej činnosti, aj keď pre túto platovú

triedu nespĺňa kvalifikačný predpoklad.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zaradí zamestnancov v závislosti od nimi vykonávanej najnáročnejšej činnosti do platových tried podľa Nariadenia vlády č. 354/2018 Z. z., ktorým sa mení nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z. z. (katalóg pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme) nasledovne:

| Pracovná pozícia | Pracovná činnosť podľa prílohy č. 1 k NV č. 354/2018 Z. z. | Platová trieda |
|--|--|----------------|
| Šéfdirigent | 10.11.01 | 11 |
| Dramaturg | 10.09.16 | 09 |
| Koncertní majstri: 1. husle a violončelo | 10.11.02 | 11 |
| Zástupcovia koncertných majstrov: 1. husle a violončelo) | 10.10.11 | 10 |
| Vedúci nástrojových skupín - 2. husle, viola, kontrabas | 10.09.23 | 09 |
| Prví hráči a druhí prví hráči na dychové nástroje | 10.09.23 | 09 |
| Tympany + bicie nástroje, harfa, tuba, pozauny | 10.09.23 | 09 |
| Tutti hráči na 1. husle | 10.08.38 | 08 |
| Zástupcovia vedúcich skupín sláčikových nástrojov (2. husle, viola, kontrabas) | 10.08.38 | 08 |
| Druhí a ďalší hráči na dychové nástroje | 10.08.38 | 08 |
| Hráči na bicie nástroje | 10.08.38 | 08 |
| Tutti hráči - 2.husle, viola, violončelo, kontrabas | 10.07.35 | 07 |
| Hráči na bicie nástroje | 10.08.38 | 08 |
| Tutti hráči | 10.07.35 | 07 |

3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch zaradí do platovej triedy zamestnanca inak ako podľa ods. 2 tohto článku, ak zamestnanec podáva výnimočný pracovný umelecký výkon.

Čl. 16

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti podľa ods. 3 písm. a) tohto článku tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe, a to po skončení skúšobnej lehoty. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ). Vo výnimočných prípadoch vysokej umeleckej úrovne umeleckého zamestnanca môže zamestnávateľ takto zaradiť zamestnanca aj pred uplynutím skúšobnej doby.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti podľa ods. 3 písm. b) a c) tohto článku tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).
- Zmluvné strany sa dohodli, že tarifný plat sa podľa ods. 1 určí zamestnancom, ktorí vykonávajú:
 - pracovné činnosti umeleckého zamestnanca - šéfdirigenta súvisiace s tvorbou koncepcie naštudovania a vytvorenia jedinečného umeleckého poňatia hudobného diela, symfonického, komorného, vokálno-symfonického diela alebo hudobnej stránky hudobnodramatického diela alebo baletného diela vrátane interpretácie najzložitejších sólových orchestrálnych partov, ktoré sú podľa náročnosti práce zaradené do 11. platovej triedy podľa prílohy č. 1 k nariadeniu vlády č. 354/2018 Z. z. (katalóg pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme) v časti 10. Kultúra.

- b) pracovné činnosti umeleckého zamestnanca - koncertného majstra, súvisiace s tvorbou umeleckej koncepcie veľkého symfonického alebo veľkého operného orchestra vrátane naštudovania a dirigovania najzložitejších symfonických a operných diel s dosahom na ich prezentáciu na celoštátnej a medzinárodnej úrovni, ktoré sú podľa náročnosti práce zaradené do 11. platovej triedy podľa prílohy č. 1 k nariadeniu vlády č. 354/2018 Z. z. (katalóg pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme) v časti 10. Kultúra.
- c) pracovné činnosti umeleckého zamestnanca - člena orchestra ŠfK, súvisiace s tvorivou interpretáciou a naštudovaním kolektívnej časti hudobného diela, symfonického diela, vokálno-symfonického diela, komorného diela, hudobnej stránky hudobnodramatického diela, vokálno-symfonického diela alebo súvisiace s interpretáciou sólových partov, ktoré sú podľa náročnosti práce zaradené do 6. až 10. platovej triedy podľa prílohy č. 1 k nariadeniu vlády č. 354/2018 Z. z. (katalóg pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme) v časti 10. Kultúra.
- d) pracovné činnosti inšpektora orchestra súvisiace s koordináciou činnosti umeleckého telesa z hľadiska organizačného a technického zabezpečenia vystúpení a skúšok, ktoré sú podľa náročnosti práce zaradené do 5. platovej triedy podľa prílohy č. 1 k nariadeniu vlády č. 354/2018 Z. z. v platnom znení (katalóg pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme) v časti 10. Kultúra.
- e) pracovné činnosti archívára notového archívu súvisiace s budovaním a obnovou fondu notového archívu vrátane úpravy študijných notových materiálov a so samostatným vykonávaním rozpisov a odpisov notového materiálu a iných hudobných potrebných na štúdium a interpretáciu hudobných diel, hudobnodramatických diel alebo baletných diel.
- f) pracovné činnosti manipulanta orchestra súvisiace s technickým zabezpečovaním, úpravou, údržbou a prípravou koncertného pódia, rozmiestňovaním ťažkých hudobných nástrojov, notových pultov a notového materiálu na koncertných pódia.
- g) pracovné činnosti zamestnancov v pracovnej pozícii údržbár súvisiace s domovníckou prácou vrátane údržby objektu (napr. oprava zámok, rôznych uzáverov), drobná murárska, stolárska, inštalatárska a záhradnícka práca s prípadným vykurovaním objektu, ktoré sú podľa náročnosti práce zaradené do 2. platovej triedy podľa prílohy č. 2 k nariadeniu vlády č. 354/2018 Z. z. v platnom znení (katalóg pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme) v časti 01. Spoločné pracovné činnosti.
- h) pracovné činnosti administrátora - informatika súvisiace s vykonávaním činností z oblasti informatiky, ktoré sú podľa náročnosti zaradené do 6. platovej triedy až 8. platovej triedy podľa prílohy č. 1 k nariadeniu vlády č. 354/2018 Z. z. v platnom znení (katalóg pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme) v časti 07. Informatika.

Čl. 17

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do tretej kategórie mesačne v sume 11,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ.

Čl. 18

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
2. O výške osobného príplatku podľa možnosti rozpočtu ŠfK rozhodne riaditeľ ŠfK na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Šéfdirigent ŠfK predkladá návrh na priznanie osobného príplatku spoločne za všetkých členov orchestra ŠfK.
3. Novoprijatým zamestnancom prizná zamestnávateľ osobný príplatok najskôr po uplynutí skúšobnej doby. Vo výnimočných prípadoch môže zamestnávateľ individuálne na základe

zdôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca priznať osobný príplatok zamestnancovi pri nástupe do zamestnania, alebo aj pred uplynutím skúšobnej doby.

4. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok objektívnym spôsobom len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

Čl. 19

Odmena

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa § 20 OVZ podľa možností rozpočtu ŠfK na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Šéfdirigent ŠfK predkladá návrh na priznanie odmeny spoločne za všetkých členov orchestra ŠfK.
2. Výšku odmeny zamestnancovi, ktorý v priebehu kalendárneho roka porušil pracovnú disciplínu v zmysle platného Pracovného poriadku ŠfK môže zamestnávateľ znížiť, alebo nepriznať adekvátne podľa závažnosti tohto porušenia.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 50% funkčného platu, ak pracoval u zamestnávateľa nepretržite viac ako päť rokov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 50% funkčného platu, ak pracoval u zamestnávateľa nepretržite viac ako päť rokov.

Čl. 20

Príplatok za hru na ďalší hudobný nástroj

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý hrá na ďalší hudobný nástroj príplatok vo výške:

| | |
|-------------------------|-----------|
| a) 1. pikola | 20,00 EUR |
| b) 2. pikola | 10,00 EUR |
| c) anglický roh | 20,00 EUR |
| d) bas klarinet | 20,00 EUR |
| e) es klarinet | 15,00 EUR |
| f) kontrafagot | 20,00 EUR |
| g) 5-strunový kontrabas | 20,00 EUR |
2. Nárok na vyplatenie príplatku za hru na ďalší hudobný nástroj zaniká dňom, kedy zamestnanec prestane vykonávať pracovnú činnosť, za ktorú mu patrí príplatok podľa ods.1.

Čl. 21

Náhrada za používanie vlastného oblečenia členmi orchestra ŠfK

1. Zmluvné strany sa dohodli, že umeleckým zamestnancom - členom orchestra ŠfK patrí za použitie vlastného oblečenia povinného podľa Pracovného poriadku ŠfK náhrada vo výške 1,66 EUR za každý odohraný koncert. Náhrada bude zamestnancom vyplácaná mesačne.
2. Náhrada podľa ods. 1 nebude vyplatená zamestnancovi, ktorý poruší ustanovenie Pracovného poriadku ŠfK o predpísanom oblečení členov orchestra ŠfK.

Čl. 22

Náhrada za opotrebovateľné súčiastky, mazivá a materiálové vybavenie k hudobným nástrojom

1. Zmluvné strany sa dohodli, že orchester ŠfK vybavuje náhradnými opotrebovateľnými súčiastkami, mazivami a materiálovým vybavením pre ich výrobu zamestnávateľ centrálnym spôsobom v termíne určenom zamestnávateľom v priebehu nasledujúcej koncertnej sezóny podľa platného zákona o verejnom obstarávaní do limitov ročných príspevkov pre hudobné nástroje, ktoré sú dohodnuté v tejto KZ.
2. V zmysle ods. 1 sa za opotrebovateľné súčiastky, mazivá a materiálové vybavenie k hudobným nástrojom považujú:

- a) struny, kolofónia a poťah na sláčik pri sláčikových nástrojoch (husle, viola, violončelo, kontrabas),
 - b) strojky pri drevených dychových nástrojoch hoboj, anglický roh, fagot a kontrafagot,
 - c) plátky pri drevených hudobných nástrojoch klarinet, basklarinet a esklarinet,
 - d) oleje a vazelíny na mazanie strojiva plechových dychových nástrojov.
3. Nárok na náhradu za opotrebovateľné súčiastky prislúcha zamestnancovi po odpracovaní minimálne jedného štvrtého roka (spojite tri po sebe nasledujúce mesiace neprerušovane) po nástupe do zamestnania.
 4. Zamestnancom pracujúcim na kratší pracovný čas patrí náhrada za opotrebovateľné súčiastky úmerne podľa odpracovaného času.
 5. Dohodnutá výška príspevkov sa úmerne kráti, keď člen orchestra nepracuje (neplatené voľno, práceneschopnosť).
 6. Po skončení pracovného pomeru nárok na náhradu podľa tohto článku zamestnancovi zaniká.
 7. Zmluvné strany sa dohodli na výške ročného limitu na hmotné zabezpečenie opotrebovateľných súčiastok, mazív a materiálového vybavenia k hudobným nástrojom pre:
 - a) Koncertného majstra huslí v hodnote 200,00 EUR (vzťahuje sa na 3 kompletne sady, kolofóniu a maximálne 2 e-struny),
 - b) Koncertného majstra violončiel v hodnote 300,00 EUR,
 - c) Skupinu 1. huslí v hodnote 180,00 EUR (vzťahuje sa na 3 kompletne sady, kolofóniu a maximálne 2 e-struny),
 - d) Skupinu 2. huslí v hodnote 160,00 EUR (vzťahuje sa na 3 kompletne sady a kolofóniu),
 - e) Skupinu viol v hodnote 230,00 EUR (vzťahuje sa na 2 kompletne sady a kolofóniu),
 - f) Skupinu violončiel v hodnote 300,00 EUR (vzťahuje sa na 1 sadu a kolofóniu),
 - g) Koncertného majstra violončiel v hodnote 254,37 EUR,
 - h) Skupinu kontrabasov (4+5 strún) v hodnote 302,66 EUR, pričom raz za dva roky bude hráčom podľa pracovnej zmluvy uhradená piata struna na päťstrunový kontrabas,
 - i) Prvý klarinet v hodnote 330,00 EUR,
 - j) Druhý klarinet a esklarinet v hodnote 314,00 EUR,
 - k) Druhý klarinet a basklarinet v hodnote 314,00 EUR,
 - l) Skupinu trúbok v hodnote 19,98 EUR,
 - m) Skupinu lesných rohov v hodnote 15,70 EUR
 - n) Trombón v hodnote 23,53 EUR,
 - o) Tubu v hodnote 15,70 EUR
 8. Každý zamestnanec, ktorý hrá na strunový hudobný nástroj má právo raz ročne na poťah sláčika a to bez ohľadu na to, či je hudobný nástroj majetkom ŠfK, alebo vo vlastníctve zamestnanca - hráča na sláčikový hudobný nástroj. Podmienkou je, že sláčik vo vlastníctve zamestnanca je využívaný na umelecké výkony v ŠfK. Zamestnanec má právo aj na generálnu opravu sláčikov (vynímajúc poťah) raz za dva roky. Poťah na sláčiky obstaráva zamestnávateľ centrálnym spôsobom v termíne určenom zamestnávateľom podľa platného zákona o verejnom obstarávaní. Po skončení pracovného pomeru zamestnancovi nárok podľa tohto odseku zaniká.
 9. Zmluvné strany sa ďalej dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi, ktorý je:
 - a) hráčom na hoboj 1/2 kg dreva a 10 trubičiek za kalendárny rok,
 - b) hráčom na fagot španky na fagot v počte 50 kusov a strojčky na kontrafagot v počte 4 kusy za kalendárny rok.
 10. Požiadavky na uplatnenie nároku podľa tohto článku sú vedúci jednotlivých nástrojových skupín povinní predložiť zamestnávateľovi najneskôr do ukončenia koncertnej sezóny. Každá požiadavka musí byť v rámci finančnej kontroly schválená a jej oprávnenosť potvrdená podpisom vedúceho nástrojovej skupiny.
 11. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ umožní členom orchestra ŠfK - hráčom na hudobné nástroje hoboj a fagot výrobu strojčekov na hoboj a fagot prostredníctvom dohody o pracovnej činnosti v rozsahu najviac 10 hodín mesačne, pričom za jednu hodinu práce patrí zamestnancovi odmena vo výške:
 - a) 7,30 EUR hráčom na 1. hoboj,
 - b) 7,00 EUR hráčom na 2. hoboj
 - c) 7,30 EUR hráčom na 1. fagot
 - d) 7,00 EUR hráčom na 2. fagot

Čl. 23**Náhrada za používanie a opravu vlastných hudobných nástrojov a ich príslušenstva**

1. Ak zamestnanec pri výkone práce používa vlastný hudobný nástroj a jeho príslušenstvo, zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodnú o podmienkach používania vlastného hudobného nástroja a jeho príslušenstva písomnou formou.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi, ktorý používa v pracovnom pomere vlastný hudobný nástroj a jeho príslušenstvo, patrí náhrada za používanie a opravu hudobného nástroja a jeho príslušenstva. O vzniku alebo zániku nároku na náhradu za používanie a opravu vlastných hudobných nástrojov a ich príslušenstva je zamestnanec povinný zamestnávateľa písomne informovať.
3. Na základe písomnej dohody podľa ods. 2 patrí zamestnancovi náhrada vo výške 8,30 EUR štvrťročne, ktorú zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi počas trvania pracovného pomeru.
4. Náhrada podľa ods. 3 nepatrí zamestnancovi, ktorý zároveň s vlastným hudobným nástrojom a jeho príslušenstvom používa aj hudobný nástroj a jeho príslušenstvo ŠfK.
5. Náhrada podľa ods. 2 sa nevyplatí zamestnancovi za čas, ktorý nepracoval z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny alebo čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy (neplatené voľno).
6. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec, ktorý nemal nárok na vyplatenie náhrady je povinný zamestnávateľovi túto náhradu vrátiť v plnej výške.
7. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý používa v pracovnom pomere vlastný hudobný nástroj a jeho príslušenstvo 50% preukázateľne vynaložených nákladov na opravu hudobného nástroja alebo jeho príslušenstva. Opravu týchto hudobných nástrojov zabezpečuje zamestnávateľ.
8. Nárok na vyplatenie nákladov na opravu podľa ods. 8 si môže uplatniť zamestnanec, ak používa hudobný nástroj:
 - a) sláčikové hudobné nástroje, hoboj, fagot, anglický roh, kontrafagot, klarinet, esklarinet, basklarinet, pikolu alebo flautu nad dva roky,
 - b) ak používa ostatné hudobné nástroje nad tri roky.
9. Žiadosť o vyplatenie nákladov predkladá zamestnanec spolu s dokladom o zaplatení písomne s predchádzajúcim písomným súhlasom priameho nadriadeného zamestnanca ekonomicko-správneho námestníkovi riaditeľa ŠfK.

Čl. 24**Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je trinásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v zmysle § 130 ods. 3 ZP na základe žiadosti poskytne zamestnancovi preddavok na plat.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Čl. 25**Odstupné a odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - b) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- c) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) 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 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
 3. Zamestnancovi patrí 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 najmenej v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume trojnásobku 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.
 5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Čl. 26

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume, ktorá je najmenej 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Čl. 27

Cestovné náhrady

1. Zamestnávateľ poskytne náhrady výdavkov pri pracovných cestách v súlade so zákonom o cestných náhradách v platnom znení.
2. Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie v celom rozsahu, stravné sa mu neposkytuje.
3. Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie čiastočne, stravné sa kráti zo sumy stanovenej pre časové pásmo nad 18 hodín v zmysle zákona č.283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov nasledovne:
 - a) o 25%, ak má zamestnanec zabezpečené raňajky,
 - b) o 40%, ak má zamestnanec zabezpečený obed,
 - c) o 35%, ak má zamestnanec zabezpečenú večeru.

4. Zamestnanec je povinný vyúčtovať pracovnú cestu do 10 pracovných dní od jej ukončenia. Ak bol zamestnanec poskytnutý preddavok a zamestnanec nepredloží doklady na vyúčtovanie pracovnej cesty, je povinný poskytnutý preddavok vrátiť zamestnávateľovi v plnej výške.

Čl. 28

Náhrada za stratu času pri pracovnej ceste

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri pracovných cestách trvajúcich viac ako 24 hodín za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v trvaní 7,5 hodiny za každý deň pracovnej cesty.

Čl. 29

Postup pri organizačných zmenách a racionalizačných opatreniach

1. V prípade organizačných zmien a racionalizačných opatrení, v dôsledku ktorých dôjde, alebo by malo dôjsť k zníženiu počtu zamestnancov, informuje zamestnávateľ o tejto skutočnosti odborovú organizáciu.
2. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť znížovanie počtu zamestnancov a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov organizačných zmien a racionalizačných opatrení.
3. Zamestnávateľ pri rozhodovaní o skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien zamestnávateľ prihliadne na pracovný výkon a plnenie pracovných povinností zamestnancov a ak to bude možné, nerozviaže pracovný pomer s osamelými zamestnancami, ktorí sa starajú o deti do 15 rokov veku,
4. Zmluvné strany sa dohodli, že výnimka podľa ods. 3 neplatí pre zamestnancov, ktorí v priebehu pracovného pomeru nedôsledne plnili pracovné povinnosti, alebo porušili pracovnú disciplínu.

TRETIA ČASŤ KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Čl. 30

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Čl. 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Čl. 31

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Čl. 32**Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Čl. 33**Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) **Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou** v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č.552/2003 Z .z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
 - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
 - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
 - b) **písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o:

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP). Výbor odborovej organizácie môže poveriť predsedu, alebo člena výboru zúčastniť sa na kontrolnej činnosti.**

Čl. 34**Závazky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Čl. 35**Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o BOZP") v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len "BOZP") a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada (§ 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP),
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - f) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných pomôcok (ďalej len "OOPP") na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
 - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
 - i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
 - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
 - k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

- n) znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Čl. 36

Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Čl. 37

Zdravotná starostlivosť

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť vstupné, preventívne a výstupné lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov na svoj náklad,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výšku náhrady príjmu za prvé tri dni práceneschopnosti vo výške 35% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Čl. 38

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať v zmysle § 152 ZP zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať prostredníctvom právnickej osoby formou stravovacích poukážok. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou 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 zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Čl. 39

Starostlivosť o bývanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Čl. 40
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,5%
2. Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii je podrobnejšie upravená v dohode o tvorbe a použití sociálneho fondu.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Čl. 41
Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ raz ročne formou písomného protokolu o vyhodnotení plnenia KZ v termíne najneskôr do 30.11. príslušného kalendárneho roka.
2. Kolektívne vyjednávanie sa začne predložením písomného návrhu na uzatvorenie KZ jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzatvorení novej KZ najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej KZ. Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní.
3. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že ak žiadna zo zmluvných strán nenavrhne uzatvorenie novej KZ v termíne 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ, predlžuje sa jej platnosť na ďalší kalendárny rok.
5. Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch, z ktorých dva rovnopisy dostane zamestnávateľ a dva rovnopisy odborová organizácia. Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti a účinnosti.
6. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2019 a skončí 31. decembra 2020.
7. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Košiciach dňa

.....
Jaroslav Eáš
Predseda ZO OZ Únia pri ŠfK
odborová organizácia

.....
PaedDr. Mgr. art. Július Klein
riaditeľ ŠfK
zamestnávateľ