

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

(ďalej len „Zmluva“)

podľa ustanovenia § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších právnych predpisov v súlade s ustanovením čl. 10 a ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“) 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 v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „**OVZ**“)

uzatvorená medzi týmito zmluvnými stranami:

ZAMESTNÁVATEĽ:

Názov: Štátna filharmónia Košice, príspevková organizácia
Sídlo: Dom umenia, Moyzesova 66, 040 01 Košice, Slovenská republika
IČO: 00164844
DIČ: 2020762535
IČ DPH: SK2020762535
Zriadený: Rozhodnutím Ministerstva kultúry Slovenskej republiky o vydaní zriaďovacej listiny Štátnej filharmónie Košice zo dňa 23.08.2021, č.: MK-6559/2021-110/18563
Konajúci: Mgr. Lucia Potokárová, generálna riaditeľka
E-mailová adresa:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Odborový orgán:

Únia - odborový zväz profesionálnych hudobníkov Slovenska (Lackova 3, 84104 Bratislava, Slovenská republika, IČO: 30811147), Výbor základnej organizácie Únie, Štátna filharmónia Košice
Sídlo: Dom umenia, Moyzesova 66, 040 01 Košice, Slovenská republika
Konajúci: Mgr. art. Zuzana Ďurčeková, predsedníčka
IBAN:
E-mailová adresa:

(ďalej aj „odborová organizácia“)

PRVÁ ČASŤ ÚVODNÉ USTANOVENIA

Čl. 1

Pôsobnosť a záväznosť Zmluvy

1. Táto Zmluva 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 Zmluva je záväzná pre zmluvné strany a všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
3. 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 zmiereu.
4. Zmluvné strany sú povinné dodržiavať zákaz diskriminácie v súlade s platnými právnymi predpismi. Za diskrimináciu sa nepovažuje diferenciacia zamestnancov podľa pracovných predpokladov a pracovných výsledkov.

Čl. 2

Oboznámenie zamestnancov s Zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto Zmluvy do 15 dní od jej uzavretia, a to prostredníctvom správy elektronickej pošty adresovanej všetkým zamestnancom zamestnávateľa.
2. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi s touto Zmluvou prostredníctvom personalistu zamestnávateľ v rámci plnenia povinností v zmysle ustanovenia § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

Čl. 3

Postavenie odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na poradu vedenia, 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, a to po doručení písomnej dohody o zrážkach z platu a z iných príjmov medzi odborovou organizáciou a zamestnancom, ktorý je členom odborovej organizácie, obsahujúcej výšku členského príspevku. Členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia je oprávnená informovať zamestnancov o svojej činnosti pripnutím písomností na nástenke nachádzajúcej sa oproti schodom pri ladiarňach v prístavbe Domu umenia, Moyzesova 66, Košice, (ďalej len „Nástenka“), kde sa umiestňuje Plán práce zamestnancov, a najviac dvakrát za rok prostredníctvom správy elektronickej pošty zaslanej zamestnancom na ich pracovnú e-mailovú adresu.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia je oprávnená osloviť nového zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej prostredníctvom vyvesenia informácií o možnosti členstva v nej na Nástenke a prostredníctvom najviac dvoch správ elektronickej pošty zaslanej novému zamestnancovi na jeho pracovnú e-mailovú adresu.

Čl. 4

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 povinnosti vyplývajúcej z ustanovenia § 240 Zákonník práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej na svoje náklady:
 - a) všetky prevádzkové náklady (energie a internetové pripojenie 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 Zmluvou, 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 s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas, najviac na dva dni v kalendárnom roku, a to 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. 5

Počet pracovných miest v orchestri

Zmluvné strany sa v súvislosti so zabezpečením plynulého chodu prevádzky a zabezpečením kvalitného a vysoko profesionálneho pracovného výkonu orchestra dohodli na počte pracovných miest v orchestri nasledovne:

- a) Skupina 1. huslí: 15 pracovných miest,
- b) Skupina 2. huslí: 12 pracovných miest,
- c) Skupina viol: 9 pracovných miest,
- d) Skupina violončiel: 8 pracovných miest,
- e) Skupina kontrabasov: 6 pracovných miest,
- f) Skupina flaut: 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: 6 pracovných miest,
- k) Skupina trúbok: 4 pracovné miesta,
- l) Skupina pozáun: 4 pracovné miesta,
- m) Skupina bicích nástrojov: 4 pracovné miesta,
- n) Harfa: 1 pracovné miesto,
- o) Tuba: 1 pracovné miesto,
- p) Klavír: pracovné miesto na úväzok 20,5 hod./týždenne.

Čl. 6

Pracovný pomer na určitú dobu

Zmluvné strany sa dohodli, že pracovný pomer na dobu určitú možno v súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce predĺžiť alebo opätovne dohodnúť viac ako dvakrát do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu vykonávania prác zamestnancov na pracovných pozíciách v orchestri, okrem zamestnanca pracujúceho na pracovnej pozícii inšpektor orchestra, (ďalej len „**umeleckí zamestnanci**“), súvisiacich s predvedením hudobného diela alebo hudobnodramatického diela, symfonického diela, vokálno-symfonického diela, komorného diela, vokálneho alebo vokálno-inštrumentálneho diela.

Čl. 7

Pracovný čas zamestnancov

1. Zmluvné strany sa dohodli na zavedení pružného pracovného času. V zmysle ustanovenia § 88 ods. 5 Zákonníka práce uplatňuje zamestnávateľ 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.
2. Zmluvné strany sa dohodli na nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času v zmysle ustanovenia § 87 Zákonníka práce 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.
3. Ostatné ustanovenia o pracovnom čase zamestnancov zamestnávateľa upravuje Pracovný poriadok.

Čl. 8

Prestávky v práci

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne umeleckým zamestnancom prestávky v práci, ktoré sa započítavajú do pracovného času v nasledujúcom rozsahu:
 - a) 30 minút, ak služba trvá aspoň 3 hodiny,
 - b) najviac 15 minút za každú ďalšiu hodinu práce nad 3 hodiny.
2. Podrobnosti poskytovania prestávok podľa ods. 1 tohto článku Zmluvy upraví zamestnávateľ v Pracovnom poriadku.

Čl. 9

Pracovné voľno

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa do 10 rokov veku, na jeho žiadosť pracovné voľno s náhradou platu 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 platu nad rámec ustanovenia § 141 ods. 2 písm. c) bod 1. Zákonníka práce, a to na nevyhnutne potrebný čas, najviac v trvaní troch pracovných dní v kalendárnom roku.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rámec ustanovenia § 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce pri úmrtí dieťaťa, manžela, manželky, rodiča, rodiča manžela, alebo súrodenca alebo súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca pracovné voľno s náhradou platu v trvaní jedného pracovného dňa.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že ak to dovoľia prevádzkové možnosti zamestnávateľa, zamestnávateľ umožní umeleckým zamestnancom domácu individuálnu prípravu na novú koncertnú sezónu (tzv. rozohrávky) v trvaní najmenej piatich pracovných dní. Zmluvné strany sa dohodli, že konkrétny počet pracovných dní určených na domácu individuálnu prípravu na novú koncertnú sezónu určí zamestnávateľ v závislosti od náročnosti programu novej koncertnej sezóny a od prevádzkových možností zamestnávateľa po prerokovaní 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 generálneho riaditeľa 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.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou platu z dôvodov uvedených v ustanovení § 141 ods. 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode Zákonníka práce sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Čl. 10

Nepretržitý odpočinok v týždni

1. Keďže povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas umeleckých zamestnancov podľa ustanovenia § 93 Zákonníka práce, sa zmluvné strany dohodli, že zamestnávateľ môže pracovný čas umeleckého zamestnanca 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 a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa ustanovenia § 93 odsekov 1 až 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže 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. 11 Dovolenka

1. Zamestnávateľ určuje hromadné čerpanie dovolenky umeleckých zamestnancov spravidla minimálne v trvaní štyroch týždňov vcelku a zvyšok, vrátane čerpania náhradného voľna, v závislosti od plánu práce podľa prevádzkových potrieb zamestnávateľa. Predbežný termín hromadného čerpania dovolenky umeleckých zamestnancov oznámi zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou najneskôr do 30. marca príslušného kalendárneho roka.
2. Personalista, ktorému sú povinní po prerokovaní so zamestnancami predložiť plán čerpania dovolenky vedúci zamestnanci organizačných úsekov, okrem orchestra, je povinný predložiť plán čerpania dovoleniek najneskôr do 15. januára príslušného kalendárneho roka na udelenie súhlasu odborovej organizácii, ktorá sa zaväzuje udeliť súhlas do 31. januára príslušného kalendárneho roka tak, aby si zamestnanci mohli vyčerpať dovolenku v súlade s platnými právnymi predpismi. V prípade, že sa odborová organizácia nevyjadrí k plánu čerpania dovoleniek do 31. januára príslušného kalendárneho roka, považuje sa plán čerpania dovoleniek predložený zamestnávateľom za odsúhlasený odborovou organizáciou.
3. 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 tohto nasledujúceho kalendárneho roka.
4. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
5. Zamestnancom, ktorých výkon práce bude potrebný počas trvania hromadného čerpania dovolenky, bude určené čerpanie časti dovolenky, ktorú nebudú čerpať pre plnenie pracovných úloh stanovených zamestnávateľom, individuálne.

Čl. 12 Práca nadčas

1. Zmluvné strany sa dohodli, že práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.
2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa ustanovenia § 97 odseku 8 Zákonníka práce. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie.
3. 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 je možné po schválení jeho čerpania vedúcim zamestnancom a eviduje sa prostredníctvom elektronického dochádzkového systému. Zmluvné strany sa dohodli, že dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

Čl. 13

Zaradenie umeleckých zamestnancov do platových tried

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.

Čl. 14

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti podľa ods. 3 písm. b) až f) tohto článku Zmluvy 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 doby; počas skúšobnej doby zamestnávateľ určí zamestnancovi podľa ods. 3 písm. b) až f) tohto článku Zmluvy tarifný plat podľa počtu rokov započítanej praxe takéhoto zamestnanca do platového stupňa platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil. 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.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti podľa ods. 3 písm. a) a g) až k) tohto článku Zmluvy 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).
3. Zmluvné strany sa dohodli, že tarifný plat sa podľa ods. 1 a ods. 2 tohto článku Zmluvy určí zamestnancom, ktorí vykonávajú:
 - a) pracovné činnosti umeleckého zamestnanca - šéfdirigenta 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.
 - b) pracovné činnosti umeleckého zamestnanca - koncertného majstra, súvisiace s koncepciou 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.
 - c) pracovné činnosti umeleckého zamestnanca - zástupcu koncertného majstra, súvisiace s aktívnou tvorivou účasťou na naštudovaní a realizácii hudobného alebo hudobnodramatického diela s dosahom na jeho prezentáciu na celoštátnej a medzinárodnej úrovni. Koordinácia najzložitejších umeleckých väzieb s cieľom vytvorenia jedinečného umeleckého poňatia hudobného diela, symfonického, komorného, vokálno-inštrumentálneho diela alebo hudobnej stránky hudobnodramatického diela alebo baletného diela vrátane interpretácie najzložitejších sólových partov.
 - d) pracovné činnosti umeleckého zamestnanca – vedúceho nástrojovej skupiny 2. huslí, skupiny viol, skupiny kontrabasov a členov orchestra zaradeného do 9. platovej triedy podľa článku 13 ods. 2 Zmluvy, súvisiace s tvorivou interpretáciou najzložitejších sólových partov hudobného diela, symfonického, komorného, vokálneho, alebo vokálno-inštrumentálneho diela alebo hudobnej stránky hudobnodramatického diela alebo baletného diela s dosahom na jeho prezentáciu na celoštátnej i medzinárodnej úrovni.
 - e) pracovné činnosti umeleckého zamestnanca – zástupcu vedúceho nástrojovej skupiny 2. huslí, skupiny viol, skupiny kontrabasov, súvisiace s tvorivou interpretáciou kolektívnej časti hudobného diela, symfonického, komorného, vokálneho alebo vokálno-inštrumentálneho diela, alebo hudobnej stránky hudobnodramatického diela alebo baletného diela vrátane tvorivej interpretácie sólových partov.

- f) pracovné činnosti umeleckého zamestnanca - člena orchestra, súvisiace s tvorivou interpretáciou kolektívnej časti hudobného diela, symfonického diela, vokálneho diela, vokálno-symfonického diela, komorného diela alebo hudobnodramatického diela s dosahom na ich prezentáciu na celoštátnej úrovni, prípadne vrátane tvorivej interpretácie sólových partov.
- g) pracovné činnosti inšpektora orchestra súvisiace s koordináciou činnosti umeleckého telesa z hľadiska organizačného a technického zabezpečenia vystúpení a skúšok.
- h) pracovné činnosti archivára notového materiálu súvisiace s budovaním a obnovou fondu notového archívu vrátane úpravy študijných notových materiálov a so samostatným vykonávaním rozpisov a odpisov notového materiálu a iných hudobnín potrebných na štúdium a interpretáciu hudobných diel, hudobnodramatických diel alebo baletných diel.
- i) 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 pódiami.
- j) 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.
- k) pracovné činnosti administrátora - informatika súvisiace s vykonávaním činností z oblasti informatiky.

Čl. 15

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

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. 16

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 možností rozpočtu rozhodne generálny riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Šéfdirigent predkladá návrh na priznanie osobného príplatku spoločne za všetkých umeleckých zamestnancov.
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 neabsolvovania počtu služieb stanoveného zamestnávateľom, z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, z dôvodu zníženia príspevku zriaďovateľa do rozpočtu zamestnávateľa alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

Čl. 17

Odmena

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa ustanovenia § 20 OVZ podľa možností rozpočtu zamestnávateľa na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Šéfdirigent predkladá návrh na priznanie odmeny spoločne za všetkých umeleckých zamestnancov.

2. Výšku odmeny zamestnancovi, ktorý v priebehu kalendárneho roka porušil pracovnú disciplínu môže zamestnávateľ znížiť, alebo nepriznať adekvátne podľa závažnosti tohto porušenia.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že ak to umožní jeho rozpočet v danom účtovnom roku, poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške najviac 50 % funkčného platu, ak pracoval u zamestnávateľa nepretržite viac ako päť rokov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že ak to umožní jeho rozpočet v danom účtovnom roku, poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške najviac 50 % funkčného platu, ak pracoval u zamestnávateľa nepretržite viac ako päť rokov.
5. Možnosť poskytnúť odmenu podľa bodu 3 a 4 tohto článku Zmluvy zamestnávateľ posudzuje vždy najneskôr v decembri daného účtovného roka, pričom prípadná výplata odmeny sa uskutoční spolu s výplatou funkčného platu za mesiac december daného účtovného roka. V prípade, že sa pracovný pomer zamestnanca spĺňajúceho podmienky podľa bodu 3 alebo 4 tohto článku Zmluvy končí pred decembrom daného účtovného roka, zamestnávateľ posúdi možnosť poskytnúť odmenu podľa bodu 3 a 4 tohto článku Zmluvy individuálne pri skončení pracovného pomeru, pričom prípadná výplata odmeny sa uskutoční spolu s výplatou funkčného platu v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu platu po skončení pracovného pomeru.

Čl. 18

Príplatok za hru na ďalší hudobný nástroj

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

a) pikola	25,00 €
b) anglický roh	40,00 €
c) bas klarinet	30,00 €
d) es klarinet	30,00 €
e) kontrafagot	20,00 €
f) 5-strunový kontrabas	20,00 €
g) altový trombón	25,00 €
h) pikola trúbka	25,00 €
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 tohto článku Zmluvy.

Čl. 19

Náhrada za používanie vlastného oblečenia umeleckým zamestnancom

1. Zmluvné strany sa dohodli, že umeleckým zamestnancom patrí za použitie vlastného oblečenia povinného podľa Pracovného poriadku náhrada vo výške 2,00 € za každý odohraný koncert. Náhrada bude umeleckým zamestnancom vyplácaná mesačne, a to na základe evidencie pracovného času odovzdanej personalistovi inšpektorom orchestra.
2. Náhrada podľa ods. 1 tohto článku Zmluvy nebude vyplatená zamestnancovi, ktorý poruší ustanovenie Pracovného poriadku o predpísanom oblečení umeleckých zamestnancov.

Čl. 20

Opotrebovateľné súčiastky, mazivá a materiálové vybavenie k hudobným nástrojom

1. Zmluvné strany sa dohodli, že orchester vybavuje náhradnými opotrebovateľnými súčiastkami, mazivami a materiálovým vybavením k hudobným nástrojom pre ich výrobu zamestnávateľ, a to na koncertnú sezónu centrálnym spôsobom v termíne určenom zamestnávateľom podľa platného zákona o verejnom obstarávaní a podľa možností jeho rozpočtu, najviac však do limitov ročných príspevkov pre hudobné nástroje, ktoré sú dohodnuté v tejto Zmluve. Zamestnávateľ

- neposkytuje zamestnancom finančnú náhradu namiesto opotrebovateľných súčiastok, mazív a materiálového vybavenia k hudobným nástrojom.
2. V zmysle ods. 1 tohto článku Zmluvy 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 hoboje, anglický roh, fagot a kontrafagot,
 - c) plátky pri drevených hudobných nástrojoch klarinet, basklarinet a esklarinet,
 - d) oleje, vazelíny, vyteráky, dezinfekcie na čistenie a údržbu dychových hudobných nástrojov (ďalej len „**Materiálové vybavenie**“).
 3. Pokiaľ má zamestnanec, ktorý má u zamestnávateľa pracovný pomer na plný pracovný úväzok a je evidovaný v stave zamestnancov ku dňu 15. júna príslušného kalendárneho roka, záujem o poskytnutie Materiálového vybavenia zamestnávateľom, je povinný doručiť písomnú požiadavku na konkrétne Materiálové vybavenie v rozsahu podľa bodu 10 tohto článku Zmluvy najneskôr do dňa 15. júna príslušného kalendárneho roka svojmu priamemu nadriadenému, inak mu nárok podľa tohto článku nemôže vzniknúť.
 4. Vedúci nástrojovej skupiny je povinný:
 - a) skontrolovať splnenie podmienok na možnosť požiadať o poskytnutie Materiálového vybavenia podľa tohto článku Zmluvy a
 - b) doručiť inšpektorovi orchestra kompletný písomný zoznam oprávnených požiadaviek na poskytnutie Materiálového vybavenia za jeho nástrojovú skupinu najneskôr do dňa 20. júna príslušného kalendárneho roka.
 5. Inšpektor orchestra je povinný:
 - a) skontrolovať písomný zoznam oprávnených požiadaviek na poskytnutie Materiálového vybavenia za každú nástrojovú skupinu a
 - b) doručiť generálnemu riaditeľovi kompletný písomný zoznam oprávnených požiadaviek na Materiálové vybavenie za celý orchester v editovateľnej podobe najneskôr do dňa 30. júna príslušného kalendárneho roka.
 6. Pokiaľ má zamestnanec, ktorého pracovný pomer na plný pracovný úväzok začal u zamestnávateľa v období odo dňa 16. júna do dňa 01. októbra príslušného kalendárneho roka, záujem o poskytnutie Materiálového vybavenia zamestnávateľom, je povinný doručiť písomnú požiadavku na konkrétne Materiálové vybavenie v rozsahu podľa bodu 10 tohto článku Zmluvy najneskôr do 5 dní odo dňa začiatku jeho pracovného pomeru svojmu priamemu nadriadenému, inak mu nárok podľa tohto článku nemôže vzniknúť.
 7. Zamestnávateľ neposkytuje Materiálové vybavenie, ani Poťah sláčika zamestnancom pracujúcim na kratší pracovný čas.
 8. Nárok na poskytnutie Materiálového vybavenia podľa tohto článku Zmluvy vzniká zamestnancovi, ktorý spĺňa všetky nasledujúce podmienky:
 - a) bol dňa 01. októbra príslušného kalendárneho roka evidovaný v stave zamestnancov u zamestnávateľa,
 - b) doručil písomnú požiadavku podľa bodu 3 alebo bodu 6 tohto článku Zmluvy,
 - c) zamestnávateľ u neho rozhodol o poskytnutí Materiálového vybavenia, pričom Materiálové vybavenie sa poskytne v rozsahu určenom zamestnávateľom,
 - d) v čase odovzdávania Materiálového vybavenia je evidovaný v stave zamestnancov u zamestnávateľa a má u zamestnávateľa pracovný pomer na plný pracovný úväzok, a to v deň odovzdania Materiálového vybavenia zamestnancovi.
 9. Skončením pracovného pomeru zanikajú zamestnancovi všetky nároky, ktoré mu vznikli podľa tohto článku Zmluvy.
 10. Zmluvné strany sa dohodli na výške ročného limitu na zabezpečenie Materiálového vybavenia pre:
 - a) koncertného majstra skupiny 1. huslí tri kompletné sady strún vysokej kvality, dve „e“ struny, kolofóniu a čistiace handričky,
 - b) koncertného majstra skupiny violončiel jednu kompletnú sadu strún vysokej kvality, jednu ďalšiu kompletnú sadu strún vysokej kvality raz za dva roky, kolofóniu a čistiace handričky,

- c) každého ďalšieho člena skupiny 1. huslí (vrátane zástupcu koncertného majstra) tri kompletne sady strún, dve „e“ struny, kolofóniu a čistiace handričky (v súhrnnej hodnote za celú skupinu max. 4550,00 €),
- d) vedúceho a zástupcu vedúceho skupiny 2. huslí tri kompletne sady strún, jednu „e“ strunu, kolofóniu a čistiace handričky (v súhrnnej hodnote za oboch max. 700,00 €),
- e) každého ďalšieho člena skupiny 2. huslí tri kompletne sady strún, kolofóniu a čistiace handričky (v hodnote max. 3000,00 €),
- f) každého člena skupiny viol (vrátane vedúceho a zástupcu vedúceho skupiny viol) dve kompletne sady strún, kolofóniu a čistiace handričky (v súhrnnej hodnote za celú skupinu max. 2700,00 €),
- g) každého ďalšieho člena skupiny violončiel (vrátanie zástupcu koncertného majstra skupiny violončiel) jednu kompletnú sadu strún vysokej kvality, jednu ďalšiu kompletnú sadu strún raz za dva roky, kolofóniu a čistiace handričky (v súhrnnej hodnote za celú skupinu max. 4200,00 €),
- h) každého člena skupiny kontrabasov jednu kompletnú sadu strún, jednu ďalšiu kompletnú sadu strún raz za dva roky a čistiace handričky (v súhrnnej hodnote za celú skupinu max. 3150,00 €),
- i) každého člena skupiny flaut - handričky, púdrové papieriky, olej a ďalšie nevyhnutné príslušenstvo (v súhrnnej hodnote za celú skupinu max. 160,00 €),
- j) každého člena skupiny hobojev - vyterák, olej, mazadlo a ďalšie nevyhnutné príslušenstvo (v súhrnnej hodnote za celú skupinu max. 160,00 €),
- k) každého člena skupiny klarinetov – plátky (v súhrnnej hodnote za celú skupinu max. 1320,00 €), mazivo, handričky a ďalšie nevyhnutné príslušenstvo (v súhrnnej hodnote za celú skupinu max. 160,00 €),
- l) skupinu klarinetov - kúpa náustkov jedenkrát za dva roky (6 ks pre celú skupinu),
- m) každého člena skupiny fagotov – olej, mazadlo, dezinfekcia, vyterák a ďalšie nevyhnutné príslušenstvo (v súhrnnej hodnote za celú skupinu max. 160,00 €),
- n) každého člena skupiny trúbok – oleje, vazelíny a ďalšie nevyhnutné príslušenstvo (v súhrnnej hodnote za celú skupinu max. 120,00 €),
- o) skupinu trúbok - kúpa nátrubku jedenkrát za dva roky (4 ks pre celú skupinu),
- p) každého člena skupiny lesných rohov – oleje, vazelíny a ďalšie nevyhnutné príslušenstvo (v súhrnnej hodnote za celú skupinu max. 180,00 €),
- q) skupinu lesných rohov - kúpa nátrubku jedenkrát za dva roky (6 ks pre celú skupinu),
- r) každého člena skupiny pozáun – oleje, vazelíny a ďalšie nevyhnutné príslušenstvo (v súhrnnej hodnote za celú skupinu max. 200,00 €),
- s) skupinu pozáun - kúpa nátrubku jedenkrát za dva roky (4 ks pre celú skupinu),
- t) hráča hrajúceho na tubu – oleje, vazelíny a ďalšie nevyhnutné príslušenstvo (v hodnote max. 30 €) a kúpa 1 ks nátrubku jeden krát za dva roky,

príčom rozsah Materiálového vybavenia, ktoré bude zamestnávateľom zabezpečené, závisí od finančných možností zamestnávateľa.

11. Zmluvné strany sa dohodli, že výmenu vlášia a čistenie sláčika (ďalej len „**Poťah sláčika**“), ktorý zamestnanec na základe dohody so zamestnávateľom používa v pracovnom pomere, a to bez ohľadu na to, či je sláčik majetkom zamestnávateľa, alebo vo vlastníctve zamestnanca, zabezpečuje zamestnávateľ raz ročne (spravidla v letných mesiacoch) centrálnym spôsobom v termíne určenom zamestnávateľom podľa platného zákona o verejnom obstarávaní a podľa možností jeho rozpočtu. Zamestnávateľ neposkytuje zamestnancom finančnú náhradu namiesto Poťahu sláčika.
12. Pokiaľ má zamestnanec, ktorý má u zamestnávateľa pracovný pomer na plný pracovný úväzok a je evidovaný v stave zamestnancov ku dňu 31. mája príslušného kalendárneho roka, záujem o zabezpečenie Poťahu sláčika, je povinný:
 - a) doručiť písomnú požiadavku spolu s popisom potrebných opráv sláčika najneskôr do dňa 31. mája príslušného kalendárneho roka svojmu priamemu nadriadenému, inak mu nárok podľa bodu 11 tohto článku nemôže vzniknúť,

- b) doručiť sláčik inšpektorovi orchestra na miesto a najneskôr do termínu písomne určeného inšpektorom orchestra.

Pokiaľ zamestnanec nepožiada o Poťah sláčika, alebo sláčik inšpektorovi orchestra neodovzdá podľa tohto bodu tohto článku Zmluvy, zamestnancovi nárok na Poťah sláčika nevznikne.

13. Vedúci nástrojovej skupiny je povinný:

- a) skontrolovať splnenie podmienok na možnosť požiadať o zabezpečenie Poťahu sláčika a
- b) doručiť inšpektorovi orchestra kompletný písomný zoznam sláčikov oprávnených zamestnancov za jeho nástrojovú skupinu najneskôr do dňa 20. júna príslušného kalendárneho roka.

14. Nárok na zabezpečenie Poťahu sláčika podľa tohto článku Zmluvy vzniká zamestnancovi, ktorý spĺňa všetky nasledujúce podmienky:

- a) doručil písomnú požiadavku podľa bodu 12 tohto článku Zmluvy,
- b) zamestnávateľ u neho rozhodol o uskutočnení Poťahu sláčika, pričom Poťah sláčika sa uskutoční v rozsahu určenom zamestnávateľom,
- c) doručil sláčik inšpektorovi orchestra podľa bodu 12 tohto článku Zmluvy,
- d) v čase uskutočňovania Poťahu sláčika bude evidovaný v stave zamestnancov u zamestnávateľa a bude mať u zamestnávateľa pracovný pomer na plný pracovný úväzok, a to v deň odovzdania sláčika zamestnávateľovi na uskutočnenie Poťahu sláčika.

15. Zmluvné strany sa ďalej dohodli, že ak to umožní rozpočet zamestnávateľa, zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi, ktorý je:

- a) hráčom hrajúci len na hoboje 1 kg dreva a 20 ks trubičiek za kalendárny rok, pričom hráč na anglický roh má za kalendárny rok nárok ešte na ďalších 10 ks trubičiek na hoboje a 20 ks trubičiek na anglický roh,
- b) hráčom na fagot špánky na fagot v počte 60 kusov alebo 1 kg dreva a špánky na kontrafagot v počte 20 kusov za kalendárny rok.

16. Každý zamestnanec, ktorý:

- a) si v kalendárnom mesiaci vyrobí a použije vlastné komponenty do strojčeka na hoboje alebo fagot na plnenie svojich pracovných povinností u zamestnávateľa, alebo
- b) má pracovný pomer u zamestnávateľa ako člen skupiny fagotov alebo hobojev a čerpá dovolenku,

má, ak to umožní rozpočet zamestnávateľa, v danom mesiaci nárok na osobný príplatok:

- a) vo výške 70,- €, ak je hráčom na hoboje,
- b) vo výške 70,- €, ak je hráčom na fagot.

Čl. 21

Náhrada za používanie vlastných hudobných nástrojov a ich príslušenstva a oprava hudobných nástrojov

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. Na základe písomnej dohody podľa ods. 1 tohto článku Zmluvy patrí zamestnancovi náhrada:
 - a) vo výške 3,00 € mesačne, pokiaľ zamestnanec odpracoval v danom mesiaci najmenej polovicu počtu pracovných dní, pričom medzi odpracované pracovné dni sa ráta aj deň pracovného pokoja, pokiaľ pripadne na pracovný deň,
 - b) vo výške 1,50 € mesačne, pokiaľ zamestnanec odpracoval v danom mesiaci viac ako 5 pracovných dní a menej ako polovicu počtu pracovných dní, pričom medzi odpracované pracovné dni sa ráta aj deň pracovného pokoja, pokiaľ pripadne na pracovný deň,ktorú zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi počas trvania pracovného pomeru; zamestnancovi, ktorý v danom mesiaci neodpracoval viac ako 5 pracovných dní, pričom medzi odpracované pracovné dni sa ráta aj deň pracovného pokoja, pokiaľ pripadne na pracovný deň, náhrada nepatrí.

3. Náhrada podľa ods. 2 tohto článku Zmluvy nepatrí zamestnancovi, ktorý zároveň s vlastným hudobným nástrojom a jeho príslušenstvom používa aj hudobný nástroj a jeho príslušenstvo zamestnávateľa.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec, ktorý nemal nárok na vyplatenie náhrady je povinný zamestnávateľovi túto náhradu vrátiť v plnej výške.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že generálnu opravu hudobného nástroja (ďalej len „**Oprava**“), ktorý zamestnanec na základe dohody so zamestnávateľom používa v pracovnom pomere, a to bez ohľadu na to, či je hudobný nástroj majetkom zamestnávateľa, alebo vo vlastníctve zamestnanca, zabezpečuje zamestnávateľ (spravidla v letných mesiacoch) centrálnym spôsobom v termíne určenom zamestnávateľom podľa platného zákona o verejnom obstarávaní a podľa možností jeho rozpočtu. Zamestnávateľ neposkytuje zamestnancom finančnú náhradu namiesto Opravy.
6. Pokiaľ má zamestnanec, ktorý má u zamestnávateľa pracovný pomer na plný pracovný úväzok a je evidovaný v stave zamestnancov ku dňu 31. marca príslušného kalendárneho roka, záujem o zabezpečenie Opravy, je povinný:
 - a) doručiť písomnú požiadavku spolu s popisom potrebných opráv hudobného nástroja najneskôr do dňa 31. marca príslušného kalendárneho roka na sekretariát generálneho riaditeľa, inak mu nárok podľa bodu 5 tohto článku Zmluvy nemôže vzniknúť,
 - b) doručiť hudobný nástroj zamestnávateľovi na miesto písomne určené Zamestnávateľom, a to najneskôr do termínu písomne určeného zamestnávateľom.Pokiaľ zamestnanec nepožiadá o Opravu, alebo hudobný nástroj zamestnávateľovi neodovzdá podľa tohto bodu tohto článku Zmluvy, zamestnancovi nárok na Opravu nevznikne.
7. Nárok na zabezpečenie Opravy podľa tohto článku Zmluvy vzniká zamestnancovi, ktorý spĺňa všetky nasledujúce podmienky:
 - a) doručil písomnú požiadavku podľa bodu 6 tohto článku Zmluvy,
 - b) zamestnávateľ u neho rozhodol o uskutočnení Opravy, pričom Oprava sa uskutoční v rozsahu určenom zamestnávateľom,
 - c) doručil hudobný nástroj zamestnávateľovi podľa bodu 6 tohto článku Zmluvy
 - d) v čase uskutočňovania Opravy bude evidovaný v stave zamestnancov u zamestnávateľa a bude mať u zamestnávateľa pracovný pomer na plný pracovný úväzok,a to v deň odovzdania hudobného nástroja zamestnávateľovi na uskutočnenie Opravy.
8. Oprava havarijného stavu hudobného nástroja v osobnom vlastníctve zamestnanca, ktorý zamestnanec používa v pracovnom pomere, a hudobného nástroja vo vlastníctve zamestnávateľa je uprednostnená pred plánovanými Opravami.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že opravu havarijného stavu hudobného nástroja (ďalej len „**Oprava havarijného stavu**“), ktorý zamestnanec na základe dohody so zamestnávateľom používa v pracovnom pomere, a to bez ohľadu na to, či je hudobný nástroj majetkom zamestnávateľa, alebo vo vlastníctve zamestnanca, zabezpečuje zamestnávateľ v termíne určenom zamestnávateľom podľa platného zákona o verejnom obstarávaní a podľa možností jeho rozpočtu. Zamestnávateľ neposkytuje zamestnancom finančnú náhradu namiesto Opravy havarijného stavu. V prípade havarijného stavu hudobného nástroja je zamestnanec povinný:
 - a) bezodkladne doručiť písomnú požiadavku spolu s popisom potrebných opráv hudobného nástroja na sekretariát generálneho riaditeľa,
 - b) doručiť hudobný nástroj zamestnávateľovi na miesto písomne určené zamestnávateľom, a to najneskôr do termínu písomne určeného zamestnávateľom.Pokiaľ zamestnanec nepožiadá o Opravu havarijného stavu, alebo hudobný nástroj zamestnávateľovi neodovzdá podľa tohto bodu tohto článku Zmluvy, zamestnancovi nárok na Opravu havarijného stavu nevznikne.
10. Nárok na zabezpečenie Opravy havarijného stavu podľa tohto článku Zmluvy vzniká zamestnancovi, ktorý spĺňa všetky nasledujúce podmienky:
 - a) doručil písomnú požiadavku podľa bodu 9 tohto článku Zmluvy,
 - b) zamestnávateľ u neho rozhodol o uskutočnení Opravy havarijného stavu, pričom Oprava havarijného stavu sa uskutoční v rozsahu určenom zamestnávateľom,
 - c) doručil hudobný nástroj zamestnávateľovi podľa bodu 9 tohto článku Zmluvy,

- d) v čase uskutočňovania Opravy havarijného stavu bude evidovaný v stave zamestnancov u zamestnávateľa a bude mať u zamestnávateľa pracovný pomer na plný pracovný úväzok, a to v deň odovzdania hudobného nástroja zamestnávateľovi na uskutočnenie Opravy havarijného stavu.

Čl. 22

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 tohto článku Zmluvy. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
3. 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. 23

Vyúčtovanie cestovných náhrad a ich úhrada

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec je povinný predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok do pätnástich pracovných dní odo dňa skočenia pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa platných právnych predpisov upravujúcich cestovné náhrady.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ je povinný vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa platných právnych predpisov upravujúcich cestovné náhrady a uspokojiť nároky zamestnanca do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady

Čl. 24

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 platov 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.
3. Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Čl. 25

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. 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 tohto článku Zmluvy 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. 26

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto Zmluvy, 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 Zmluvy.
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. 27

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie Zmluvy alebo spor o uzatvorenie doplnku ku Zmluve, alebo spor o plnenie záväzku zo Zmluvy (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti Zmluvy, 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 Zmluvy, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku zo Zmluvy, 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 tohto článku Zmluvy, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Čl. 28

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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.

Čl. 29

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto Zmluvy dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 25 ods. 1 tejto Zmluvy.
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 zo Zmluvy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa.

Čl. 30

Zdravotná starostlivosť

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. 31

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený povinným prídela vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
3. Za deň výplaty sa na účely tvorby sociálneho fondu považuje 13. deň v kalendárnom mesiaci. Za mesiac december sa môže tvoriť sociálny fond z predpokladanej výšky plátov a previesť finančné prostriedky na účet sociálneho fondu do 31. decembra.
4. Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
5. Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi, a to vo výške 1,10 € (slovom: jedno euro a desať centov) (nad rámec všeobecne platných predpisov podľa ustanovenia § 152 Zákonníka práce) na:
 - a) jednu stravovaciu poukážku, t. j. stravovaciu jednotku na elektronickej stravovacej karte, alebo
 - b) finančný príspevok na stravovanie, a na deň, v ktorom zamestnanec v rámci pracovnej zmeny vykonával prácu viac ako štyri hodiny.

Čl. 32

Poskytovanie občerstvenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že ak to umožní rozpočet zamestnávateľa, zamestnávateľ trikrát v priebehu jedného kalendárneho roka poskytne každému zamestnancovi, ktorý potvrdil svoju účasť na spoločnom stretnutí v termíne stanovenom zamestnávateľom, občerstvenie

počas spoločného stretnutia organizovaného zamestnávateľom pre celý zamestnanecký kolektív, a to v rozsahu a spôsobom určeným zamestnávateľom.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že ak to umožní rozpočet zamestnávateľa, zamestnávateľ poskytne občerstvenie v rozsahu a spôsobom určeným zamestnávateľom zamestnancom zúčastňujúcim sa výberového konania na pracovné pozície do orchestra zamestnávateľa v dňoch, kedy výberové konanie trvá najmenej štyri hodiny, a to okrem zamestnancov, ktorí sa zúčastňujú výberového konania ako uchádzači.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Čl. 33

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto Zmluvy raz ročne formou písomného protokolu o vyhodnotení plnenia Zmluvy v termíne najneskôr do 30.11. príslušného kalendárneho roka.
2. Kolektívne vyjednávanie sa začne predložením písomného návrhu na uzatvorenie Zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzatvorení novej Zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej Zmluvy. Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že všetky písomnosti súvisiace s touto Zmluvou si budú doručovať na adresy uvedené v záhlaví tejto Zmluvy. Písomnosť sa považuje za doručenu aj dňom, kedy sa vrátila odosielajúcej zmluvnej strane ako nedoručená. Písomnosť doručovaná elektronickými prostriedkami na e-mailovú adresu zmluvnej strany uvedenú v záhlaví tejto Zmluvy sa považuje za doručenu v druhý pracovný deň od jej odoslania, a to vrátane prípadu, keď ju adresát neprečítal. Akúkoľvek zmenu adresy na doručovanie, ako aj ostatných kontaktných údajov (napr. IBAN, e-mailovej adresy) je zmluvná strana, u ktorej ku zmene došlo, povinná bezodkladne písomne oznámiť druhej zmluvnej strane spolu s uvedením nového kontaktného údaje, najmä novej adresy pre doručovanie, nového IBAN, prípadne novej e-mailovej adresy.
4. V prípade, ak sa niektoré z ustanovení Zmluvy stane podľa všeobecne záväzných právnych predpisov Slovenskej republiky neplatné alebo nevyžiteľné, platnosť alebo vymožitelnosť ostatných ustanovení Zmluvy zostáva nedotknutá a zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne začať rokovať v dobrej viere a dohodnúť sa na nahradení takéhoto ustanovenia novým ustanovením, ktoré bude mať účinky čo najviac podobné účinkom pôvodného ustanovenia, prihladajúc pritom najmä na kontext a celkový právny a ekonomický účel daného ustanovenia ako aj Zmluvy.
5. Zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu Zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že ak žiadna zo zmluvných strán nenavrhne uzatvorenie novej Zmluvy v termíne 60 dní pred skončením platnosti tejto Zmluvy, predlžuje sa jej platnosť na ďalší kalendárny rok.
7. Táto Zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých jeden rovnopis dostane zamestnávateľ a jeden rovnopis odborová organizácia.
8. Táto Zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto Zmluvy sa začína po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv, a to dňom 1. januára 2026 a skončí 31. decembra 2026.
9. Zmluvné strany vyhlasujú, že osoby podpisujúce túto Zmluvu sú k podpisu Zmluvy oprávnené, s jej obsahom sa oboznámili a jej zneniu porozumeli. Zmluva bola uzatvorená po vzájomnej dohode zmluvných strán, je prejavom ich slobodnej a vážnej vôle a nebola uzatvorená v tiesni

a za nápadne nevýhodných podmienok. Na znak súhlasu s ňou ju vlastnoručne podpisujú.

Košice, dňa ____ . ____ . 2025

Košice, dňa ____ . ____ . 2025

Zamestnávateľ:

Odborová organizácia:

Štátna filharmónia Košice
príspevková organizácia
Mgr. Lucia Potokárová
generálna riaditeľka

Únia - odborový zväz profesionálnych
hudobníkov Slovenska, Výbor základnej
organizácie Únie, Štátna filharmónia Košice
Mgr. art. Zuzana Ďurčeková, predsedníčka