

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s Čl. II, § 8, odst. 1, zák. 553/2003 a § 231 ZP, zákonom č. 2/1991 Zb., Zákona o kolektívnom vyjednávaní a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2013/2015.

ZMLUVNÉ STRANY:

1. ŠTÁTNA FILHARMÓNIA KOŠICE v zastúpení s riaditeľom
PaedDr. Mgr. art. Júliusom Kleinom – zamestnávateľ

a

2. ZO ÚNIA odborový zväz profesionálnych orchestrálnych hudobníkov SR pri ŠFK

u z a t v á r a j ú túto Kolektívnu zmluvu:

Všeobecná časť

Kolektívna zmluva (ďalej KZ) sa uzatvára s cieľom zabezpečenia práv a oprávnených záujmov zamestnancov a zamestnávateľa, zlepšenia ich životných, pracovných a kultúrnych potrieb. Na dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru obe zmluvné strany vždy budú prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Účelom KZ je, aby sa obe zmluvné strany dohodli na:

- a) mzdových a pracovných podmienkach,
- b) na prípadoch spolurozhodovania súčinnosti v rámci všeobecne záväzných právnych predpisov,
- c) na postupe pri riešení sťažností zamestnancov,
- d) disciplinárnych opatreniach.

Čl. 1 – Uznanie

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu odborov ako jedinú predstaviteľku všetkých zamestnancov organizácie v kolektívnom vyjednávaní.
2. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov a na všetky pracoviská zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ poskytne vedúcim odborárskym funkcionárom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške funkčného platu na výkon funkcie v odborovom orgáne. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
4. Zamestnávateľ bude rešpektovať činnosti odborárskych funkcionárov vyplývajúce z ich funkcií a ich námety a pripomienky bude na príslušnej úrovni s nimi konzultovať. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Čl. 2 – Pracovné podmienky

1. Obe zmluvné strany dohodli pre súčasné zameranie úloh organizácie celkový počet a rozmiestnenie zamestnancov podľa organizačných útvarov a činností.
2. Zamestnávateľ súhlasí so zavedením pružného pracovného času pre zamestnancov prevádzkového a ekonomického úseku s prihliadnutím na určené úradné hodiny, pri dodržaní týždenného fondu pracovného času, ktorý v čase uzavretia KZ predstavuje 37,5 hod./týždeň.
2.a.) **Presun pracovnej doby:** Vzhľadom na prevádzkové podmienky a charakter činností vykonávaných v organizácii pracovníkmi THP+R (ekonomicko – správneho úseku a umeleckej prevádzky) organizácia bude využívať spôsob prerušenej pracovnej doby. S vedomím a príkazom priameho nadriadeného pri zabezpečovaní koncertov a ostatných kultúrno-spoločenských podujatí pracovná doba príslušného zamestnanca bude delená tak, aby fond denného pracovného času 7,5 hod. bol dodržaný. Počas prerušenej pracovnej doby má zamestnanec voľno, ktoré sa mu nezapočítava do fondu pracovného času. Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ vyhovie žiadostiam zamestnancov o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu určeného pracovného času (zdravotné, rodinné dôvody atď.) s odpovedajúcim dopadom na výšku mzdy.
3. V zmysle Pracovného poriadku účinkujúci členovia orchestra v dňoch skúšok sú povinní byť na pracovisku 20 min. pred začiatkom skúšky a minimálne 30 min. pred začiatkom koncertu. Ďalej sú povinní zaujať svoje miesta v orchestri najmenej 5 minút pred stanoveným začiatkom služby (mimo koncertu). Nedodržanie uvedeného, alebo oneskorený príchod bude posudzovaný ako porušenie pracovnej disciplíny.
4. V zmysle Pracovného poriadku neplatené voľno môže udeliť riaditeľ zamestnancovi na základe súhlasu jeho priameho nadriadeného, inšpektora orchestra a šéfdirigenta (prípadne jeho zástupcu) iba v tom prípade, ak nedôjde k narušeniu plynulosti prevádzky ŠFK a navýšeniu ekonomických vstupov.
5. Počas skúšok budú členom orchestra poskytnuté prestávky a to nasledovne:
 1. pri trvaní skúšky, 4 hodiny – 25-30 minút po prvých 75 minútach nepretržitej práce, ďalej 15 minút po každej hodine práce,
 2. pri trvaní skúšky 3,5 hodiny – 25-30 minút po prvých 75 minútach nepretržitej práce, ďalej 15 minút po hodine nepretržitej práce
 3. pri trvaní skúšky 3 hodiny – 25-30 minút po 75 minútach nepretržitej práce.

2.1. Pracovný čas členov orchestra:

Dĺžka a rozvrhnutie pracovného času – pracovný úväzok:

1. Týždenný pracovný čas je stanovený na 37,5 hod., ktorý je v pracovnom pláne rozdelený na pracovný úväzok, (služby - t.j. kolektívna práca) a individuálnu prípravu. Služby spravidla nepresahujú 72% týždenného pracovného času. Pracovný úväzok pre jednotlivé zaradenia/pozície v orchestri je stanovený pre každú koncertnú sezónu pevným počtom služieb.
2. Pod pojmom **služba** sa rozumie kolektívna práca, a to je:
 - skúška
 - generálna skúška
 - koncert
 - iný kolektívny umelecký výkon
3. **Trvanie služby:**
 - a) skúška, prac. generálka a nahrávanie – obyčajne 3 - 4 hodiny
 - b) generálka a koncert 3 hodiny
4. Služby sa rozvrhnú podľa prevádzkových podmienok tak, aby členovia orchestra naplnili určený počet služieb v priebehu koncertnej sezóny.

5. Orchestrálny hudobník absolvuje **mesačne 28 služieb**, v priemere týždenne 7 3-4 hodinových služieb s tým, že spolu nebudú v priemere presahovať 24 hodín v priebehu 7 kalendárnych dní.
6. V prípade dvoch služieb v jeden deň prvá trvá maximálne 3,5 hodiny a druhá 3 hodiny.
7. Vo výnimočných prípadoch (festival a pod.) môže byť počet služieb v priebehu 7 kalendárnych dní zvýšený na 9 troj-hodinových, resp. priemerný počet 4 hodinových služieb/ maximálne 27 hodín týždenne, pričom v priebehu 6 týždňov nesmie v priemere prekročiť počet služieb stanovený týždenný limit, t.j. 7/týždeň.
8. Ak sa čas služby prekročí o viac ako 30 minút, započítava sa ako ďalšia služba.
9. Výhovný koncert / koncert pre školy v trvaní do 70 minút sa započítava ako ½ služby.
10. Akustická skúška do 30 min. sa nepočíta za službu.
11. V prípade jednej 2 – 4 hodinovej služby/ kolektívnej práce v jeden deň je ostatný čas poskytovaný hudobníkom na individuálnu prípravu, alebo skupinovú prípravu jednotlivých skupín, v dĺžke minimálne 5,5 – 3,5 hodín denne. Čas individuálnej, alebo skupinovej prípravy je zarátavaný do fondu pracovného času.

2.2. Prestávky počas služieb orchestra:

1. a) 25-30 minút po prvých maximálne 75 minútach nepretržitej práce, ak skúška trvá aspoň 3 hodiny.
b) najviac 15 minút po každej ďalšej hodine nepretržitej práce, ak skúška trvá 4 hodiny.
2. Prestávky sa započítavajú do času trvania skúšky ako pracovný výkon.
3. V prípade druhej služby v jeden deň prestávky najviac 15 minút po 60 každých minútach nepretržitej práce.
4. Odchýlka, al. úprava je možná z prevádzkových dôvodov.

2.3. Nepretržitý odpočinok v týždni a náhradné dni :

1. Skúšky musia byť v pracovnom pláne rozvrhnuté tak, aby umelec mal raz v priebehu 7 kalendárnych dní nepretržitý odpočinok v trvaní aspoň 35hodín.
2. Nepretržitý odpočinok môže pripadnúť na iné dni v týždni než je sobota a nedeľa (tzv. náhradné dni).
3. Náhradné dni sa určujú v pracovnom pláne pre celý kolektív. Individuálne čerpanie v inej dobe je neprípustné.
4. Náhradné dni je povinné vyčerpať do 4 mesiacov.
5. Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93, ZP, odsoky 1 až 3, zamestnávateľ môže zamestnancovi rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal aspoň raz za dva týždne 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. 3 – Pracovná disciplína

1. V záujme jednoznačného posúdenia porušenia pracovnej disciplíny je potrebné rozlišovať medzi porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny:

Porušenie pracovnej disciplíny:

a/ bezdôvodné oneskorené nahlásenie neprítomnosti na pracovisku – *neprítomnosť na pracovisku nahlásiť okamžite, v závažných prípadoch najneskôr do troch kalendárnych dní (napr. neprítomnosť na území SR, iné závažné dôvody)*

- b/ nedodržanie zákazu fajčenia v priestoroch pracoviska
- c/ nedodržanie použitia predpísanej garderóby u umeleckých zamestnancov
- f/ zapísanie zamestnanca v evidencii dochádzky iným zamestnancom

Závažné porušenie pracovnej disciplíny:

- v prípade dopustenia sa ktoréhokoľvek z uvedených prípadov závažného porušenia pracovnej disciplíny, zamestnávateľ bude postupovať podľa § 63 Zákonníka práce:
- a/ nezastihnuteľnosť hráča orchestra z jeho osobných dôvodov počas jeho pracovnej zastihnuteľnosti
- b/ neospravedlnený oneskorený príchod hráča orchestra do kolektívnej práce
- c/ neospravedlnené absencie zamestnancov
- d/ nerešpektovanie príkazov nadriadených
- e/ neplnenie povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy
- f/ nedodanie dokladov o práceneschopnosti od ošetrojúceho lekára – *doklady o PN je potrebné dodať okamžite, v závažných prípadoch najneskôr do troch kalendárnych dní (napr. neprítomnosť na území SR, iné závažné dôvody)*
- g/ porušenie liečebného režimu
- h/ vynašanie interných informácií, ktoré by mohli uškodiť dobrému menu organizácie alebo jej zamestnancom
- i/ majetkové a morálne delikty na pracovisku / krádež.../
- j/ požitie alkoholických nápojov a iných omamných prostriedkov počas pracovnej doby:

*V zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, **požitie alkoholických nápojov a iných omamných prostriedkov počas pracovnej doby, príchod na pracovisko pod vplyvom alkoholu a následný výkon práce pod vplyvom alkoholu – v tejto súvislosti je vytvorená kontrolná komisia oprávnená vykonávať kontroly na pracovisku.***

Kontrolná komisia pozostáva z nasledujúcich členov:

1. príslušný vedúci útvaru /v jeho neprítomnosti ďalší zamestnanec/
2. personalista /v jeho neprítomnosti ďalší zamestnanec/
3. zástupca odborovej organizácie, alebo zamestnaneckej rady /v jeho neprítomnosti ďalší zamestnanec /

V prípade, že kontrolná komisia vykonanou kontrolou zistí uzamestnanca požitie alkoholických nápojov a iných omamných prostriedkov, alebo sa potvrdí príchod na pracovisko pod vplyvom alkoholu a prípadne aj následný výkon práce pod vplyvom alkoholu, bude zamestnávateľ postupovať podľa §63 Zákonníka práce /§63 ZP – Výpoveď daná zamestnávateľom/.

2. Fajčenie je v priestoroch ŠfK zakázané.
3. Koncertní majstri a vedúci nástrojových skupín:
 - a) majú byť vzorom v plnení umeleckých úloh orchestra
 - b) starajú sa o umelecký a technický rast všetkých členov svojej nástrojovej skupiny
 - c) ručia za umeleckú a pracovnú disciplínu na skúškach a koncertoch vo svojej nástrojovej skupine
 - d) pomáhajú dirigentovi pri organizovaní a vedení delených skúšok
 - e) vykonávajú kontrolné povinnosti na svojom úseku.
4. Hráč orchestra, ktorý má pracovnú zastihnuteľnosť, je povinný po výzve okamžite nastúpiť do práce s naštudovaným programom.
5. Zamestnanec je povinný písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa poukazuje výplata zamestnanca na účet v banke, aj zmenu bankového spojenia./§81, písm. g ZP /

6. Zodpovední vedúci zamestnanci musia dôsledne dodržiavať svoje povinnosti v oblasti povozovania, evidencie výkonu práce zamestnancov mimo stáleho pracoviska. Zodpovední pracovníci na všetkých stupňoch riadenia pri opustení pracoviska majú povinnosť zabezpečiť, aby zamestnanec, ktorý opúšťa stále pracovisko, okrem záznamu v knihe evidencie dochádzky, bol vybavený priepustkou potvrdenou svojím nadriadeným vedúcim, alternatívne, v prípade výkonu práce mimo stáleho pracoviska s nárokmi na vyúčtovanie cestovných náhrad, aj platným, riadne vyplneným cestovným príkazom, potvrdeným príslušným vedúcim zamestnancom.

Za dodržiavanie uvedeného opatrenia je zodpovedný každý vedúci zamestnanec organizácie. Kontrolu dodržiavania vykonáva vnútroorganizačný kontrolór ŠFK.

Čl. 4 – Práca nadčas, v sobotu, nedeľu a vo sviatok

1. Prácou nadčas je práca vykonaná zamestnancom na príkaz organizácie, alebo s jej súhlasom nad rámec pracovného času. Rozsah nadčasovej práce zamestnancov určujú potreby organizácie. U zamestnancov s kratším pracovným časom sa za prácu nadčas považuje práca presahujúca určený týždenný pracovný čas.

Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Priemerný týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

V kalendárnom roku možno **nariadiť** zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac **150 hodín**, pričom z dôvodu potrieb organizácie zamestnanec môže na príkaz vedúceho zamestnanca v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas aj v rozsahu najviac 400 hodín – v zmysle Zákonníka prác.

O prikázanej práci nadčas sa vedie evidencia. Evidenčný list o nadčasovej práci musí byť vopred písomne odsúhlasený/potvrdený nadriadeným zamestnancom.

Prácu nadčas je možné vykonávať len na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom. Za nadčasovú prácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnávateľ nenariadil.

2. V zmysle § 121 ZP zamestnávateľ dohodne so všetkými vedúcimi zamestnancami na vyššom aj nižšom stupni riadenia, že vo výške mzdy bude zohľadnená ich prípadná práca nadčas v úhrne 100 hodín v kalendárnom roku.
3. Rozsah nadčasovej práce pre umeleckých zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikovú prácu, dohodne vedenie ŠFK so zástupcami odborov len vo výnimočných prípadoch na základe potrieb umeleckej prevádzky.

Zamestnávateľ môže so zamestnancom /THP, R, U/ dohodnúť **čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas, ktoré vyčerpá zamestnanec:**

a/ do 3 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná

b/ o 6 kalendárnych mesiacov sa predlžuje lehota, ak z prevádzkových dôvodov nie je možné vyčerpať náhradné voľno do 3 kalendárnych mesiacov

V prípade, že sa náhradné voľno nevyčerpá ani do 9 kalendárnych mesiacov, zamestnávateľ poskytne príplatok v súlade so zákonom č. 553/2003 v znení neskorších predpisov.

c/ V prípade, že náhradné voľno nebude počas týchto lehôt čerpané z dôvodov na strane zamestnanca aj napriek súhlasu vedúceho zamestnanca, predmetný nárok na náhradné voľno, vrátane nároku na príplatok, zaniká.

V prípade, že sa náhradné voľno nevyčerpá ani do 9 kalendárnych mesiacov, zamestnávateľ poskytne príplatok v súlade so zákonom č. 553/2003, § 19, v znení neskorších predpisov.

e/ V prípade, že náhradné voľno nebude počas týchto lehôt čerpané z dôvodov na strane zamestnanca aj napriek súhlasu vedúceho zamestnanca, predmetný nárok na náhradné voľno, vrátane nároku na príplatok, zaniká.

4. Príplatky za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a za prácu vo sviatok sa budú preplácať v zmysle príslušných paragrafov zákona 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov. Záujmom vedenia ŠFK bude plánovanie práce v dňoch pracovného pokoja a vo sviatok v minimálnom rozsahu, aj to len v nevyhnutných prípadoch.
5. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodol na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna.

Čl. 5 – Prekážky v práci

1. Pracovné voľno bude pracovníkovi poskytnuté v rozsahu stanovenom v § 141 ZP.
2. Okrem toho bude zamestnancom poskytnuté pracovné voľno bez náhrady mzdy vo vážnych odôvodnených prípadoch pokiaľ tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody. (§ 141 ZP).

Čl. 6 – Dovolenka

1. V zmysle KZ VS na r. 2013, čl. II., odst. 2., upravuje sa dovolenka nasledovne:
 - a/ Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancom, ktorí v príslušnom kalendárnom roku dovŕši najmenej 33 rokov veku.
 - b/ umeleckí zamestnanci: + 1 týždeň za prácu v rizikovom prostredí podľa § 106, odst. 2, písm. f ZP.
2. U umeleckých zamestnancov určuje zamestnávateľ hromadné čerpanie dovolenky podľa plánu činnosti ŠFK po prejednaní s odbormi /§111, ods. 4 ZP/. Prípadné prerušenie kolektívnej dovolenky prerokuje vedenie ŠFK s odbormi.
3. Zamestnávateľ oznámi do 31. marca príslušného kalendárneho roka predbežný termín hromadného čerpania dovolenky u umeleckých zamestnancov a do 30. apríla presný termín jej čerpania. Pri hromadnom čerpaní dovolenky nie je potrebné vypisovať jednotlivcami dovolenkové listky.

Časovú výnimku z týchto termínov môžu tvoriť dôvody na strane zamestnávateľa, napr. tuzemský alebo zahraničný zájazd, prípadne iné dôvody na strane zamestnávateľa vedúce k zlepšeniu hospodárskych výsledkov organizácie ako aj z titulu dôvodov vyššej moci, ako sú napríklad nariadenia zo strany zriaďovateľa.....

Je potrebné predkladať zo strany umeleckých zamestnancov inšpektorovi orchestra odsúhlasené a podpísané dovolenkové listky, a to v prípade, že čerpajú dovolenku nad rámec kolektívnej dovolenky.
4. Zamestnávateľ poskytne umeleckým zamestnancom min. 5 pracovných dní pre individuálnu prípravu na novú sezónu. Zamestnanci, ktorí v čase nástupu na novú sezónu čerpajú neplatené voľno, nemajú nárok na dni pre individuálnu prípravu.
5. Plán dovolení u THP a R-zamestnancov predložia vedúci zamestnanci zamestnávateľovi do konca mesiaca február v príslušnom kalendárnom roku. Vedúci zamestnanci, ktorí majú nárok na viac ako 4 týždne dovolenky, môžu si 5 dní nevyčerpanej dovolenky preniesť do nasledujúceho kalendárneho roka. THP a R-zamestnanci čerpajú 2 týždne vcelku (pokiaľ sa nedohodnú inak) + zvyšok so súhlasom vedenia organizácie.

Pri čerpaní dovolenky na prelome kalendárnych mesiacov zamestnanec použije dovolenkový listok osobitne na každý kalendárny mesiac.

6. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre vážne prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka /§ 113, ods. 2 ZP/. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred, uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

Čl. 7 – Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu k výkonu odborovej funkcie.
Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno podľa §141, ods. 2 ZP.
2. V prípade, že zamestnanec potrebuje iné pracovné voľno ako upravuje pracovný predpis, požiada o to písomne. Zamestnávateľ udelí krátkodobé pracovné voľno bez náhrady mzdy len v tom prípade, ak tým nebude narušená plynulá prevádzka organizácie (ŠFK).
3. V prípade, že zamestnanec čerpa neplatené pracovné voľno, všetky náklady súvisiace s odvodovou povinnosťou v plnom rozsahu znáša zamestnanec.
4. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikne v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy podľa §141, ods. 2 písm. a) v prvom bode a písm. c) v prvom bode poskytne zamestnávateľ v celom rozsahu / t.j. 7 dní na ošetrovanie v zdravotníckom zariadení + 7 dní sprevádzanie rod. príslušníka do zdrav. zariadenia/.

Čl. 8 – Postup pri znižovaní počtu zamestnancov

1. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien rozviazaný pracovný pomer, zamestnávateľ nepristúpi k rozviazaniu pracovného pomeru, ak to nebude nevyhnutné:

- s osamelými zamestnancami, ktorí sa starajú o deti do 15 rokov
- so zamestnancami 5 rokov pred vznikom nároku na starobný dôchodok.

Vyššie uvedené sa nevzťahuje na tých zamestnancov, ktorí porušujú pracovnú disciplínu a u ktorých je evidentný pokles odbornosti a výkonnosti.

2./ Dočasné prerušenie výkonu práce - §141a, ods.1 ZP:

- Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia prac. disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ dočasne, najdlhšie na 1 mesiac, prerušiť jeho výkon práce.

3./ **Výpovedná doba:** Riadi sa ustanoveniami ZP, § 62

4./ **Odstupné:** Riadi sa ustanoveniami ZP, §76.

Čl. 9 – Mzdové podmienky

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby pracovná zmluva bola uzatvorená najneskôr 2 dni pred nástupom zamestnanca do pracovného pomeru.

2. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný dohodnúť všetky náležitosti ustanovené v § 43 zák. 311/2001, ZP. Neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy je rozhodnutie o plate resp. mzde., dohoda o hmotnej zodpovednosti a dohoda o používaní vlastného hudobného nástroja .

3. § 45 ZP – Skúšobná doba je najviac tri mesiace, u vedúceho zamestnanca v priamej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov.

4. § 48, ods. 4, písm. d ZP:

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad zákonom stanovený limit do dvoch rokov je možné len z dôvodu vykonávania nasledujúcich prác:

- interpretácia hudobných diel členmi orchestra ŠfK
- práca manipulanta orchestra
- práca vrátnika – informátora
- práca referenta marketingu – UP
- práca manažéra kultúry
- práca vedúceho THS
- práca pomocného robotníka

5. Odmeny budú vyplatené , ak to umožnia hospodárske výsledky organizácie iba tým zamestnancom, ktorí nemali disciplinárne priestupky a aktívne sa podieľali na ziskoch a plnení významných a mimoriadnych úloh organizácie ŠFK a šíriť dobré meno ŠFK.

6. Zmluvné strany sa dohodli na nasledovnom:

a/ zamestnávateľ vyplatí odmenu pri životných jubileách (pri splnení podmienky odpracovaných posledných 5 rokov v ŠFK - nepretržite):

- **50 rokov** – 50 % funkčného platu zamestnancom odmeňovaným podľa zákona č. 553/2003 Z.z.

Odmena bude zamestnancovi poskytnutá len v roku, na ktorý pripadlo jubileum, bude vyplácaná zo mzdových prostriedkov.

b/ **pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný a invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% - zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** podľa KZ vs, čl. II, ods. 5, t.j.:

a/ **+ 1 funkčný plat** v zmysle § 76a ZP

b/ **+ 1 funkčný plat** nad ustanovený rozsah §76a ZP u zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1., t.j. ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin, alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny.

7. Zamestnávateľ zabezpečí výkon odpočtu a odvod odborových príspevkov.

8. Odmeňovanie niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zmena a doplnenie niektorých zákonov:

Zákonom č. 39/2009 Z.z. - úplné znenie zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, boli do systému odmeňovania podľa predmetného zákona zaradení zamestnanci vykonávajúci činnosť umeleckého zamestnanca, ktorého predmetom činnosti je interpretovať hudobné diela.

V zmysle uvedeného, umeleckými zamestnancami sú v Štátnej filharmónii Košice (ŠfK) hudobníci v orchestri ŠfK a dramaturg ŠfK.

Návrh na prijatie/neprijatie člena orchestra ŠfK na základe úspešne vykonaného konkurzného konania dáva riaditeľovi ŠfK konkurzná komisia na čele so šéfdirigentom menovaná riaditeľom ŠfK. O konečnom prijatí zamestnanca rozhoduje riaditeľ ŠfK.

Len vo výnimočných prípadoch, mimoriadne zníženého počtu zamestnancov v dôsledku fluktuácie, je možné prijať do pracovného pomeru nového zamestnanca, alebo študenta Konzervatória bez absolvovania konkurzného konania. Takto prijatý zamestnanec je povinný zúčastniť sa konkurzného konania vyhláseného v najbližšom termíne. O konečnom prijatí zamestnanca a dĺžke trvania jeho pracovného pomeru rozhoduje na návrh šéfdirigenta a vedúceho skupiny riaditeľ ŠfK.

V zmysle zákona č. 39/2009 Z.z. o odmeňovaní umeleckých zamestnancov ŠfK je vydaný - s platnosťou od 1. 10. 2010 -

- pre členov orchestra tento predpis na priznanie osobných príplatkov, príplatkov za riadenie a príplatkov za hru na vedľajší hudobný nástroj a príplatkov za prácu v rizikovom prostredí.

I.	<u>Kategorizácia miest v orchestri:</u>	KPČ	T/S
1.	Koncertní majstri 1 huslí a koncertný majster violončiel	10-12.24	T-12
2.	Dramaturg	10-11.27	T-11
3.	Zástupcovia koncertných majstrov	10-11.36	T-11
	1. huslí a violončiel		
	Prví hráči na dychové nástroje a vedúci skupín sláčikových nástrojov		
	Harfa		
	Tympan		
	Tuba		
4.	Druhí hráči na dychové nástroje		
	Zástupcovia ved.skupín sláčik.nástrojov	10-10.38	T-10
5.	Tutti hráči	10-09.01	T-9
6.	Absolventi Konzervatória + tutti	10-08.09	T-8
II.	<u>Príplatok za riadenie</u>		
	Vedúci sláčikových skupín	30,- €	
	Vedúci skupín dychových nástrojov	21,- €	
III.	<u>Príplatok za hru na ďalší hudobný nástroj:</u>		
	- pikola, anglický roh	20,- €	
	- 2. pikola	10,- €	
	- anglický roh	20,- €	
	- bas klarinet, Es klarinet, kontrafagot,	13,50 €	
IV.	<u>Platová kompenzácia za sťažený výkon práce:</u>		
	Platová kompenzácia za sťažený výkon práce patrí zamestnancom, ktorých príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej kategórie, t.j. umeleckí zamestnanci- členovia orchestra ŠfK. V zmysle § 11 zákona č. 39/2009 Z.z. uvedená platová kompenzácia predstavuje sumu 2,-€/frekvenciu.		

- V. Z dôvodu platového zaradovania umeleckých zamestnancov podľa § 7, ods. 4 zákona č. 39/2009 Z.z. : „môže zamestnávateľ umeleckému zamestnancovi určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe“. Z tohto dôvodu sa bude u umeleckých zamestnancov uplatňovať úprava platu na základe návrhu vedúceho nástrojovej skupiny, schváleného šéfdirigentom. Podmienkou možnej platovej úpravy je stúpajúca umelecká výkonnosť písomne zdôvodnená, posúdenie pripravenosti na skúšku atp.
- VI. **Určenie okruhu zamestnancov**
V zmysle § 7, ods. 5 zákona č. 474/2008 Z.z. je určený okruh zamestnancov Štátnej filharmónie Košice, ktorí budú odmeňovaní v zmysle § 7, ods. 4 predmetného zákona s platnosťou od 1. 1. 2009 :
1. Umeleckí zamestnanci
 2. Zamestnanci s prevahou fyzickej práce
 3. Technicko-hospodársky zamestnanci – administrátor - informatik

Čl. 10 – Systematizácia miest v orchestri

1. husle 15	2. husle 12	viola 9	violončelo 8	kontrabas 6
flauta 4	hoboj 4	klarinet 4	fagot 4	
horny 5	trúbky 4	trombóny 4	tuba 1	
Ti + 3 4	harfa 1			

Čl. 11 – Náhrada (za používanie vlastného oblečenia)

Umeleckým zamestnancom ŠFK prislúcha za použitie fraku alebo večernej toalety (vrátane bielizne a doplnkov) 1,66,- € za každý odohraný koncert. Vypláca sa mesačne pri mzde.

Predpísané oblečenie: MUŽ – frak, biela košeľa, biely motýlik, čierne ponožky a čierne topánky, biela vesta – prípadne čierny, alebo biely pás.
ŽENA – čierna večerná garderóba s dlhými, prípadne trojštvrťovými rukávmi (prípadne doplnená bielou blúzkou).

Za nedodržanie použitia predpísanej garderóby nebude zamestnancovi priznaná náhrada.

Čl. 12 – Náhrada (za opotrebovateľné súčiastky k hudobným nástrojom).

1. Orchester vybavuje náhradnými opotrebovateľnými súčiastkami a mazivami a materiálovým vybavením pre ich výrobu organizácia – zamestnávateľ centrálnym spôsobom, podľa platných pravidiel zákona o verejnom obstarávaní do v tejto zmluve dohodnutých limitov ročných príspevkov pre hudobné nástroje. Dohodnutá výška príspevkov sa úmerne kráti, keď člen orchestra nepracuje (neplatené voľno, práceneschopnosť). Nárok na náhradu za opotrebovateľné súčiastky prislúcha zamestnancovi po odpracovaní minimálne jedného kvartálu (spojite tri po sebe nasledujúce mesiace neprerušovane) po nástupe do zamestnania .

Ročný príspevok pre hudobné nástroje:

Koncertní majstri	217,72 €
Husle	107,08 €
Viola	151,10 €
Violončelo	181,17 €
Koncertný majster violončiel	254,37 €
Kontrabas (4+5 strún)	302,66 €
(1x za dva roky bude hráčom podľa pracovnej zmluvy uhradená piata struna na päťstrunový kontrabas).	
Hoboj	645,69 € + ½ kg drevo/rok
Fagot	645,69€
(Suma je vyplácaná na základe dohôd o pracovnej činnosti za obdobie 12 mesiacov, t.j.53,81 €/mes.. Keby bola vyplácaná za obdobie 10 mesiacov, mesačná taxa by bola 64,57 €).	
Prvý klarinet	330,- €
Druhý klarinet + Esklar.	314,- €
Druhý klarinet + basklar.	314,-€
Trúbka	19,98 €
Lesný roh	15,70 €
Trombón	23,53 €
Tuba	15,70 €

2. Za opotrebovateľné súčiastky sa považujú:

- a) pri sláčikových nástrojoch (husle,viola,violončelo,kontrabas):
 - struny, kolofónia, poťah na sláčik.
- b) pri drevených dychových nástrojoch:
 - strojky (trstina) pri hoboji, angl. rohu, fagote a kontrafagote
 - plátky pri klarinete, basklarinete, esklarinete
 - oleje a vazelíny na mazanie strojiva plechových dychových nástrojov.

3. Členom orchestra so skráteným pracovným úväzkom pripadá úhrada za opotrebovateľné súčiastky krátená podľa rozsahu úväzku.

4. Opotrebovateľné súčiastky pri hudobných nástrojoch, hoboj, angl. roh, fagot, kontrafagot organizácia zaobstaráva, alebo prepláca na základe dohôd o pracovnej činnosti (za výrobu strojčekov). U ostatných nástrojov zabezpečí organizácia opotrebovateľné súčiastky formou nákupu v druhej polovici roka.

5. Nedočerpané limity určené pre jednotlivé nástrojové kategórie sa nepreplácajú.

Z titulu dopadov ekonomickej krízy sa predlžuje platnosť Dodatku č.2/2010 – zmrazenie, pozastavenie valorizačného mechanizmu limitov príspevkov na opotrebovateľné súčiastky vo forme náhrad.

6. Každá požiadavka na náhradu za opotrebovateľné súčiastky k hud. nástrojom musí byť v rámci predbežnej kontroly schválená a jej oprávnenosť potvrdená podpisom vedúceho nástrojovej skupiny.

Čl. 13 – Cestovné náhrady

1. V súlade so Zákonom 283/2002, § 5, ods. 6 sa zmluvné strany dohodli na nasledujúcej miere krátenia stravného, závislého od bezplatne zabezpečeného stravovania na služobných cestách:
pri raňajkách – 25 %, pri obede - 40 %, pri večeri - 35 %.

V prípade, že je poskytnutá celodenná strava, zamestnanec nemá nárok na poskytnutie stravného.

2. Zákomom č. 548/2010 Z.z. z 21.12.2010, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony sa s účinnosťou od 1.1.2011 mení ustanovenie § 5 ods. 5 písm. a.) zákona o dani z príjmov tak, že vreckové poskytnuté zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste sa bude zdaňovať. Zdaňovanie sa vzťahuje na vreckové poskytnuté v súlade s osobitným predpisom. Priznané vreckové súčasne podlieha odvodovým povinnostiam podľa zákona o sociálnom poistení.

Čl. 14 – Náhrada (za používanie a opravy vlastných hudobných nástrojov).

1. Každý pracovník, ktorý sa prijíma do pracovného pomeru v ŠfK na pracovnú pozíciu hráč orchestra ŠfK, je povinný pri vstupe do zamestnania písomne oznámiť zamestnávateľovi prípadné používanie vlastného hudobného nástroja. V prípade, že počas trvania pracovného pomeru dôjde k zmene tejto skutočnosti, t.j. zamestnanec nebude používať vlastný hudobný nástroj, je povinný túto skutočnosť neodkladne písomne oznámiť zamestnávateľovi. V prípade ak tak neučiní a organizácia zistí neoprávnené poberanie príplatkov, bude sa to považovať za vážne porušenie disciplíny a neoprávnené vyplatené príplatky, ktoré mu budú strhnuté v najbližšom výplatnom termíne so sankciou vo výške dvojnásobnej úrokovej sadzby platnej podľa ECB za každý deň neoprávneného poberania vyplatenej hodnoty príplatku.

2. Orchesterálnym umelcom prináleží za používanie vlastných hudobných nástrojov štvrtročne náhrada – iba v tom prípade, že hráč nepoužíva aj nástroj ŠfK, ktorá sa úmerne kráti, keď člen orchestra nepracuje (neplatené voľno, práceneschopnosť, dovolenka) vo výške: 8,30 € paušálne.

3. Podmienkou na poskytnutie náhrady od zamestnávateľa za opravy vlastných hudobných nástrojov je písomná žiadosť orchesterálneho hráča, potvrdená podpisom od vedúceho skupiny. Potrebu opravy je nutné odsúhlasiť podpisom aj od ekonomicko-správneho námestníka. Uvedený postup platí aj pre hráčov orchestra, ktorí už sú v pracovnom pomere so ŠfK /nielen pre novoprijatých hráčov/.

4. Na opravy vlastných hudobných nástrojov prispieva organizácia 50 % preukázateľne vynaložených nákladov. Orchesterálny hráč je povinný zabezpočiť tieto opravy s maximálnou hospodárnosťou.

5. Primeraná doba, po ktorej je možné uskutočniť opravu vlastného hudobného nástroja, je doba používania nástroja nad dva roky pri hoboji, fagote, anglickom rohu, kontrafagote, klarinete, basklarinete, esklarinete, pikole, flaute, nad tri roky pri ostatných hudobných nástrojoch.

Čl. 15 – BOZP

1. V súlade s ustanovením § 147 ZP zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a v zdravotne nezávadnom prostredí vykonávanú prácu.
2. V súlade s ust. § 146 ZP bude odborová organizácia spolupracovať so zamestnávateľom pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.
3. V súlade s ust. § 149 ZP má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Čl. 16 – Starostlivosť o pracujúcich

1. Organizácia zabezpečí pre všetkých zamestnancov závodné stravovanie za odpracované dni podľa možnosti rozpočtu viazaného na výsledky vyjednávania zamestnávateľa so zástupcami odborevej organizácie pri zákonnej tvorbe a čerpaní sociálneho fondu s možnosťou zohľadnenia miery inflácie za bežný rok.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že závodné stravovanie za zníženú cenu, bez účasti sociálneho fondu, sa bude poskytovať po dobu 6 mesiacov podľa možnosti i dôchodcom, ktorí pracovali v organizácii do odchodu do starobného, predčasného alebo invalidného dôchodku najmenej 5 rokov.
3. Zamestnávateľ bezplatne zabezpečí pitný režim zamestnancom počas letných mesiacov /jún, júl, august/ v prípade, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, pri prekročení dennej teploty vzduchu v tieni 30°C.
4. Po návrate zo zájazdu môže zamestnávateľ prostredníctvom vedúceho zájazdu rozhodnúť a zabezpečiť skupinový rozvoz zamestnancov ŠfK s max. hospodárnosťou, a to v čase nedostupnosti MHD a po zvážení obtiažnosti zájazdu.
5. Organizácia zabezpečí na vlastné náklady preventívne lekárske prehliadky /vstupné aj periodické/ zamestnancom pracujúcim v rizikovom prostredí, t.j. členom orchestra, prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby. Náklady na preventívne lekárske prehliadky u skupín zamestnancov THZ a R taktiež znáša zamestnávateľ. Zamestnanci pracujúci so zobrazovacími jednotkami (práca s PC) viac ako 6 hod./deň (ekonomický úsek, umelecká prevádzka, riaditeľský úsek) majú právo v zmysle Zák. č. 355/2007, § 30, odst.5, písm. b) – povinnosti pri ochrane zdravia pri práci - 1x/3 roky – na náklady organizácie, na lekársku prehliadku – primerané skrínigové vyšetrenie zraku zdravotníckym pracovníkom, prípadne, komplexné oftalmologické vyšetrenie, ak je to na základe výsledkov vyšetrení zraku potrebné.
6. Zamestnávateľ poskytne práceneschopnému zamestnancovi (na základe lekárskeho potvrdenia) náhradu mzdy vo výške 35 % za prvé tri dni práceneschopnosti.
7. O použití prostriedkov SF spolurozhoduje s organizáciou základná organizácia odborov.

Sociálny fond

- V nadväznosti na KZ VS podľa čl. II, odst. 7 sa upravuje - znižuje celkový prídel do soc. fondu na úroveň 1,05 Tvorba sociálneho fondu sa každoročne aktualizuje, tvorí prílohu ku Kolektívnej zmluve.

Čl. 17 - Právo spolurozhodovania

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo príslušnej odborovej organizácie spolurozhodovať:
 - a/ pri nariaďovaní práce v dňoch pracovného pokoja a štátom uznaných sviatkov
 - b/ pri tvorbe rozpočtu sociálneho fondu a jeho použití
 - c/ pri opatreniach v oblasti podnikovej sociálnej politiky
 - d/ zamestnávateľ sa zaväzuje aspoň raz štvrt'ročne informovať OZ o uvoľnených pracovných miestach, o nových dojednaných pracovných pomeroch a o prípadoch rozviazania pracovného pomeru.
2. Vo veciach, o ktorých má rozhodnúť kolektív, za rozhodujúci sa berie súhlas nadpolovičnej väčšiny.

Čl. 18 – Súčinnosť a kontrola

1. Zamestnávateľ umožní - po písomnom súhlase štatutárneho zástupcu organizácie, predsedovi a povereným funkcionárom odborovej organizácie konzultácie a prístup k informáciám a dokladom, ktoré sú výsledkom spolurozhodovacích procesov v oblasti sociálnej politiky organizácie a ktoré sú predmetom tejto KZ.
2. Základná odborová organizácia bez zbytočných prieťahov prerokuje a zaujme stanovisko ku všetkým prípadom, stanoveným alebo dohodnutým v rámci rozhodovania súčinnosti oboch zmluvných strán.
3. Organizácia podľa prevádzkových možností poskytne na činnosť základnej odborovej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou.

Čl. 19 – Sťažnosti zamestnancov

1. Sťažnosti zamestnancov sa budú vybavovať v zmysle ZP a ostatných legislatívnych predpisov.
2. Ak zamestnanec nedosiahne uspokojivé doriešenie svojej sťažnosti osobným prerokovaním na pracovisku, podá sťažnosť alebo odvolanie zamestnávateľovi a ten ju prerokuje s príslušným ZV ZO odborov.

Čl. 20 – Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

1. Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru -- dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov.
2. Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú ustanovenia prvej časti ZP, § 85 ods. 1 a 2, § 90 ods. 10, § 91 až 95, § 98, § 119 ods. 1 a šiestej časti Zákonníka práce. Od 1.1.2013 novelou zákona o soc.poistení mzda podlieha zák. soc.odvodom .

Čl. 21 – Záverečné ustanovenie

1. Táto KZ je záväzná pre obe zmluvné strany a ich právnych nástupcov.
2. Táto Kolektívna zmluva je platná od 01.07.2013 do 30.06.2015. V prípade legislatívnych zmien, ktoré by ovplyvnili jednotlivé články KZ, bude KZ aktualizovaná, prípadne bude vyhotovená nová Kolektívna zmluva. V prípade, že nenastanú žiadne legislatívne zmeny ovplyvňujúce platnosť KZ, bude KZ platná aj nasledujúci kalendárny rok.
3. Zmluvné strany budú pri zmenách a dodatkoch k tejto KZ postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok môže podať každá zmluvná strana v písomnej forme a druhá strana je povinná rokovať (písomne odpovedať do 15 kalendárnych dní).
4. Zmluvné strany sa dohodli, že 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ začnú spolu rokovať o uzatvorení novej KZ.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že ak žiadna z nich nenavrhne uzatvorenie novej Kolektívnej zmluvy 60 dní pred skončením platnosti tejto Kolektívnej zmluvy, predlžuje sa jej platnosť na ďalší kalendárny rok.
6. Organizácia zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby sa po jednom exemplári dostalo na:

a/ ZO ÚNIA pri ŠFK	– Jaroslav Laš, predseda
b/ Personálne odd.	– K. Maďarová
c/ Umelecko-prev. úsek	– H. Bonková, nám.ÚP
d/ Ekonomický úsek	– Ing. M. Paulišinec, ESN
	- M. Dávidová, ved. IS

Súčasťou tejto KZ sú jej prílohy – Rozpočet sociálneho fondu.

Táto Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom podpísania

PaedDr. Mgr. art. Július KLEIN

.....
za organizáciu

Jaroslav LAŠ

.....
za ZO ÚNIA pri ŠFK