

Kolektív zamestnancov Hudobného centra,

Zastúpený Odborovou organizáciou HC

a

Hudobné centrum, ako zamestnávateľ,

Zastúpené jeho riaditeľkou Mgr. Art. Oľgou Smetanovou
(ďalej len „HC“)

Uzatvára túto

Kolektívnu zmluvu na rok 2016

Všeobecná časť

Kolektívna zmluva ďalej len „KZ“ je uzavretá v súlade § 2 ods. 3 písm. d zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Cieľom tejto KZ je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnania zamestnancov na rok 2016.

Článok 1

Rozsah a vymedzenie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany KZ sa dohodli na:

- pracovno-právnych nárokov a platových podmienkach,
- zásadách bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- starostlivosti o zamestnancov,
- súčinnosti zamestnávateľa a Odborovej organizácie,
- postupe pri vybavovaní sťažností a sporov zamestnancov.

Článok 2

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Zamestnávateľ uznáva Odborovú organizáciu pri HC ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov organizácie v kolektívnom vyjednávaní.
2. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa podľa príslušných pracovnoprávnych predpisov zamestnať, preradiť do vyššej alebo nižšej funkcie, preložiť alebo použiť iné opatrenia voči ktorémukoľvek zamestnancovi organizácie po prerokovaní s Odborovou organizáciou.
3. Odborová organizácia spolupracuje pri:
 - vypracovaní opatrení zásad v zmysle § 231 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“),
 - narušení súkromia na pracovisku § 13 ZP ods.4,

- prijímaní nových zamestnancov § 47 ods. 2 ZP,
 - preradení na inú prácu § 55 ZP,
 - rozviazaní pracovného pomeru § 63, § 73 a § 74 ZP,
 - zabezpečovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci § 146, § 149 ZP,
 - úprave pracovného času § 49 ZP,
 - náhrade škody spôsobenej zamestnancom § 191 ZP,
 - náhrade za pracovný úraz alebo chorobu z povolania § 198 ods. 2 ZP.
4. Zamestnávateľ informuje Odborovú organizáciu o:
- zásadných otázkach rozvoja a hospodárskych výsledkoch § 238 ZP,
 - záväzkoch z Kolektívnej zmluvy § 239 ZP,
 - stave bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci § 149 ZP,
 - podmienkach činnosti na výkon funkcie v odborovom orgáne § 240.

Pracovnoprávne nároky a platové podmienky

Článok 3

Pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov uvedených v ZP.
2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou.
Odborová organizácia prerokuje (§ 74 ZP) výpoveď najneskôr do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.
Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.
3. Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu, alebo bez uvedeného dôvodu.

Článok 4

Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa bude starať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov formou interných školení, seminárov a kurzov organizovaných inými organizáciami.
2. Za účelom účasti na seminároch, kurzoch, na rekondičných pobytoch, povinných lekárskech prehliadkach, darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy.
3. Zamestnávateľ zabezpečí pravidelný nákup odbornej literatúry do knižnice HC.

Článok 5

Pracovný čas a prestávky

1. Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne. V HC sa uplatňuje pružný pracovný čas § 88 pri rovnomernom rozvrhnutom pracovnom čase. Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatňovaní pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín. Zamestnanec si sám volí začiatok a koniec pracovnej zmeny v jednotlivých dňoch, pričom v čase od 9,30 do 14,30 je základný pracovný čas. Pre určité pracovné činnosti a druhy prác na návrh vedúceho zamestnanca je možné prerokovať pružné štvortýždňové pracovné obdobie pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase § 88 ZP.
2. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (napr. festivaly organizované HC, nedeľné koncerty).
3. Prestávka v práci na odpočinok a jedlo sa v zmysle Zákonníka práce § 91 poskytne zamestnancom v trvaní 30 minút, ktorú si môže zamestnanec vyčerpať v čase od 12,00 do 14,00 hod. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a na konci zmeny. Prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času.
4. Ak tomu nebudú brániť vážne prevádzkové dôvody, v individuálnych prípadoch môže zamestnávateľ vyhovieť žiadosti zamestnanca o kratší pracovný čas v súlade s ustanoveniami § 49 ZP.

Článok 6

Pracovná cesta

Pri tuzemských pracovných cestách kratších ako 5 hodín zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravný lístok.

Podľa § 89 pružný pracovný čas sa neuplatňuje ak je zamestnanec na pracovnej ceste.

Vtedy má zamestnanec určený pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

Článok 7

Prekážky v práci

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z iných dôležitých dôvodov týkajúcich sa jeho osoby, poskytne mu zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy § 141 ods. 3 písm. a) ZP, ďalšie pracovné voľno z iných dôvodov ako v odseku 2 bez náhrady mzdy podľa § 141 ods. 3 písm. b) a pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje § 141 ods. 3 písm. d).

Ak zamestnanec má celodennú prekážku v práci z dôvodu návštevy lekára, je povinný si pracovný čas do 7,5 hodín odpracovať (základný pracovný čas je od 9,30 do 14,30) § 143 odst.1 a odst.4. Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Ak zamestnancovi vznikol pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka poskytne sa pracovné voľno v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru (§ 141 ods. 6 ZP).

Článok 8

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Dobu čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ podľa plánu dovoleniak s prihliadnutím na plnenie úloh organizácie a záujmov zamestnanca tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla do konca kalendárneho roka. Ak sa dovolenka poskytuje v niekoľkých častiach, musí aspoň jedna časť byť najmenej 2 týždne (§ 111 ods. 5 ZP).
3. Ak zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo iných prekážok v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, alebo bol uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz, nevyčerpanú dovolenku zamestnávateľ poskytne po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky.
4. Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy (§ 116 ods. 2). Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru (§116 ods. 3).

Článok 9

Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnancom za vykonanú prácu podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní prislúcha funkčný plat.
2. V zmysle Vyššej Kolektívnej zmluvy na rok 2016. sa zvyšuje stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 4% od 1.1.2016.
3. Ďalej zamestnancovi patrí:
 - Plat za prácu nadčas - § 19 zákona, práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa mimo jeho základného pracovného času § 97 ZP
 - Príplatok za prácu vo sviatok - § 18 zákona
 - Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu - § 17 zákona
 - Príplatok za prácu v noci - § 16 zákona.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá viac ako päť rokov odmenu vo výške EUR 300,- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku.

Článok 10

Záruka platu a výplatné termíny

1. Zamestnávateľ v súlade s § 4 zákona č. 553/2003 Z. z. zaručuje zamestnancom funkčný plat.
2. Splatnosť platu je v zmysle § 129 a § 130 Zákonníka práce v týchto výplatných termínoch:
 - záloha na mesačný funkčný plat - 22. dňa príslušného mesiaca - § 130 ods. 3 ZP
 - vyúčtovanie mesačného funkčného platu - 9. dňa nasledujúceho mesiaca - § 130 ods. 2 ZP.
3. Na žiadosť zamestnanca musí byť plat splatný počas jeho dovolenky na zotavenie vyplatený pred nástupom na dovolenku - § 129 ods. 2 ZP.
4. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi plat v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru (§ 129 ods. 3 ZP).

Článok 11

Odstupné pri organizačných zmenách

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 písmeno a) až d), a ods. 2 písmeno a) až e) ZP, a to vo výške dvojnásobku funkčného platu (§ 13 b Zákon č.552/2003).

Článok 12

Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo priznaní predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie odchodné nad rozsah dohodnutý podľa § 76 a ZP vo výške dvojnásobku funkčného platu (§ 13 b Zákon číslo 552/2003), ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení. Odchodné sa neposkytne zamestnancovi, ktorý skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 13

Doplňkové dôchodkové sporenie zamestnancov

Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie je 4 % z vymeriavacieho základu zamestnanca § 13 ods.3 Zákona č. 650/2004 Z. z. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať mesačne na doplnkové dôchodkové sporenie každému zamestnancovi, ktorý o sporenie prejaví záujem.

Článok 14

Stravovanie

Zamestnávateľ v rámci svojich možností zabezpečí pre všetkých svojich zamestnancov stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy. Vzhľadom na to, že organizácia nemá vlastné zariadenie na zabezpečenie stravovania, zabezpečí toto stravovanie prostredníctvom inej organizácie, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby, prípadne ich sprostredkovať.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v zmysle § 152 ZP. Stravné lístky prislúchajú zamestnancom aj počas čerpania dovolenky, PN, najdlhšie však 10 dní trvania PN, OČR, počas čerpania náhradného voľna a počas čerpania prekážok v práci.

Článok 15

Tvorba a použitie sociálneho fondu

1. Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Sociálny fond je určený zamestnancom v pracovnom pomere.
2. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ, jeho zdrojom tvorby podľa zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde je:
 - a/ povinný prídelenie zamestnávateľa vo výške 1% a
 - b/ ďalší prídelenie vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom, na výplatu za kalendárny rok. (Do súhrnu hrubých plátov sa nezahŕňa náhrada mzdy za dovolenku, náhrada pri prekážkach v práci, odstupné, odchodné, cestovné náhrady a pod.).
3. Zásady použitia sociálneho fondu:
 - príspevok na stravovanie vo výške 0,40 € na jeden stravný lístok,
 - príspevok na dopravné najviac vo výške 65,00 € v závislosti od doby trvania pracovného pomeru a dlhodobej absencie (napríklad dlhodobá PN, neplatené voľno ap.) zamestnanca v príslušnom roku,
 - odmena pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 200,00 € pre zamestnanca,

- pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok (predčasný, starobný, invalidný) odmena vo výške 200 € pre zamestnanca,
- poskytnutie sociálneho príspevku vo výške 100,00 € v mimoriadne závažných životných situáciách.

Zásady bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Článok 16

Opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí také opatrenia v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov, ktoré umožnia predchádzať, vylúčiť alebo obmedziť riziká ohrozujúce zdravie zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sústavne zabezpečuje udržiavanie čistoty pracovísk a hygieny sociálnych zariadení, čistenie, obmenu a doplňovanie hygienických potrieb, zdravotného materiálu do lekárničiek.
3. Zamestnávateľ zabezpečí a uhradí zamestnancom pracujúcim so zobrazovacou jednotkou 1 krát za dva roky vyšetrenie u očnej lekárky.
4. Na pracovisku je zakázané požívanie alkoholických nápojov a iných omamných prostriedkov.
5. Zamestnávateľ zabezpečí v letných mesiacoch pri teplotách nad 30 °C v tieni pitný režim. V každý takýto extrémny deň zamestnávateľ zabezpečí 1,5 l stolovej, minerálnej vody na osobu.
6. Zamestnávateľ podľa platných predpisov zabezpečí ochranu nefajčiarov.
7. Zamestnávateľ bude prijímať a podporovať podnety zamestnancov, týkajúce sa riešenia všetkých otázok súvisiacich so starostlivosťou o BOZP. Zamestnanci môžu svoje podnety predkladať prostredníctvom svojich priamych nadriadených, alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov.
8. Zamestnávateľ uznáva právo Odborovej organizácie v oblasti BOZP, vyplývajúce z príslušných ustanovení ZP, najmä právo výkonu spoločenskej kontroly.

Súčinnosť zamestnávateľa a Odborovej organizácie

Článok 17

1. Zamestnávateľ poskytne poverenému zástupcovi Odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy, na výkon funkcie v rozsahu 4 hodín mesačne.
2. Zamestnávateľ umožní poverenému zástupcovi Odborovej organizácie konzultácie a prístup k informáciám a dokladom, ktoré sú potrebné pre stanoviská v rámci spolurozhodovania, alebo súčinnosti oboch zmluvných strán.
3. Odborová organizácia prerokuje a zaujme stanovisko k prípadom, ktoré mu zamestnávateľ predloží na prerokovanie.
4. Členovia Odborovej organizácie sú splnomocnení zastupovať členskú základňu odborovej organizácie.
5. Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členov odborovej organizácie. Takto získané členské príspevky organizácia poukáže na účet Odborovej organizácie do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

6. Predseda alebo ním poverený zástupca Odborovej organizácie má právo zúčastňovať sa na zasadnutí poradného orgánu riaditeľa HC.
7. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru.
8. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov.

Článok 18

Riešenie sťažností zamestnancov

1. Každý zamestnanec má právo podať písomnou formou podnet vedúcemu organizácie, v ktorej predmetom je jeho pracovnoprávny vzťah k zamestnávateľovi.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súčinnosti Odborovej organizácie najneskôr do 30 kalendárnych dní podnet vyriešiť a oboznámiť zamestnanca o konečnom riešení podnetu.
3. Vyššie dohodnutý postup neobmedzuje jednotlivých zamestnancov voliť iný postup.

Článok 19

Kolektívne spory

Zmluvné strany sa zaväzujú, že vzájomnou súčinnosťou budú predchádzať kolektívnym sporom.

Záverečné ustanovenia

Článok 20

1. Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom 1. januára 2016. Uzatvára sa na obdobie do 31.12.2016. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej Kolektívnej zmluvy. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania a zverejnenia novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Obsah tejto KZ je možné meniť alebo dopĺňať len písomne, so súhlasom oboch zmluvných strán a to dodatkami ku KZ. Návrh na dodatok KZ môže podať ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá zmluvná strana najneskôr do 20 kalendárnych dní od doručenia návrhu na dodatok, odpovie písomne na predložený návrh.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch.
4. Závazky z tejto KZ prechádzajú na právnych nástupcov zmluvných strán.

V Bratislave, dňa 23.11.2015

predseda odborovej organizácie

riaditeľka HC