

Slovenská filharmónia, Medená 3, B r a t i s l a v a

Číslo interného riadiaceho aktu: 4 / 2018
Číslo spisu: 133 / 2018

SF č. 4 / 2018

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Bratislava, máj 2018

V súlade s ustanovením článku 10 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) a § 229 a nasl. ZP, zákona o kolektívnom vyjednávaní a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2018 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme z 25.11.2013 zmluvné strany

Slovenská filharmónia v zastúpení generálnym riaditeľom **prof. Marianom Lapšanským**

a

základné odborové organizácie (ďalej len „ZO odborov“):

ZO – ÚNIA - Odborový zväz profesionálnych hudobníkov SR pri Slovenskej filharmónii zastúpený **Mgr. Vladimírom Miklovičom, ArtD.**

ZO – ÚNIA - Odborový zväz profesionálnych hudobníkov SR pri Slovenskej filharmónii zastúpený **Eugenom Gaálom**

uzatvárajú túto **k o l e k t í v n u z m l u v u**.

Článok 1

Všeobecná časť

1. Kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) sa uzatvára s cieľom zabezpečenia práv a oprávnených záujmov zamestnancov, pracovných, mzdových a sociálnych potrieb. Na dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru obe zmluvné strany vždy budú prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť, či nepríslušnosť k základným odborovým organizáciám.

Článok 2

Účel KZ

Účelom KZ je, aby sa obe strany dohodli na :

1. prípadoch súčinnosti v rámci všeobecne záväzných právnych predpisov;
2. pracovných podmienkach;
3. mzdových podmienkach;
4. v sociálnej oblasti;
5. bezpečnosti a ochrane pri práci (politike BOZP).

Článok 3

Súčinnosť zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva základné organizácie odborov ako jediných predstaviteľov všetkých zamestnancov organizácie v kolektívnom vyjednávaní.
2. Obe zmluvné strany sa dohodli, že v rámci súčinnosti prerokujú a budú sa podľa potreby informovať o :
 - 2.1 výsledkoch hospodárskej činnosti;
 - 2.2 opatreniach z oblasti BOZP;
 - 2.3 zásadných opatreniach v oblasti odmeňovania;
 - 2.4 opatreniach v oblasti pracovných podmienok;
 - 2.5 opatreniach v oblasti podnikovej sociálnej politiky;
 - 2.6 opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov;
 - 2.7 opatreniach, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych a zdravotných záujmov zamestnancov;
 - 2.8 organizačných zmenách, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa, pokiaľ by takéto zmeny mali dopad na zníženie počtu zamestnancov.
3. Zamestnávateľ umožní predsedom odborových organizácií konzultácie a prístup k informáciám, ktoré sú potrebné pre kvalifikované rokovanie a stanoviská k prípadom, stanoveným alebo dohodnutým v rámci súčinnosti oboch zmluvných strán.
4. Zamestnávateľ bude v rámci informovanosti vždy prizývať predsedov ZO odborov na rokovanie Kolégia generálneho riaditeľa SF. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie predsedom ZO odborov.
5. Zástupcovia ZO odborov spolupracujú so zamestnávateľom pri tvorbe a zmenách:
 - 5.1 Pracovného poriadku SF;
 - 5.2 Zájazdového poriadku SF.
6. Zmluvné strany sa dohodli na plnom rešpektovaní a dodržiavaní zásad, povinností a zodpovedností, vyplývajúcich z platných vnútropodnikových noriem - Organizačný poriadok SF, Pracovný poriadok SF, Konkurzný poriadok pre umelecké zložky SF, Rokovací poriadok Umeleckej rady orchestra SF (ďalej len „UR O SF“) a Umeleckej rady SFZ (ďalej len „UR SFZ“), Zájazdový poriadok SF, Domový poriadok SF, Smernice o ochrane majetku, a ostatných interných noriem vydaných podľa aktuálnych potrieb.
7. Zamestnávateľ poskytne ZO odborov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť priestory (zasadanie výborov, konferencie a pod.), prípadne poskytne priestory na vykonávanie administratívy a priestory na zverejňovanie informácií. Na splnenie povinností vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje odborovej organizácii poskytnúť telefónnu, faxovú a internetovú linku za účelom riadneho fungovania odborovej organizácie.
8. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pre odborovú činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody a ak ZO odborov

neprítomnosť v práci z dôvodu odborovej činnosti oznámi zamestnávateľovi min. 2 dni vopred (maximálne 2 dni za kalendárny rok).

9. Zamestnávateľ predloží na pripomienkovanie návrh dramaturgického plánu umeleckých zložiek UR O SF a UR SFZ najneskôr do konca marca príslušného roka na nasledujúcu sezónu a výhľadový dramaturgický plán do konca septembra. UR O SF a UR SFZ predložia svoje pripomienky do 14 dní po obdržaní návrhov.
10. Zamestnávateľ poskytne zástupcom ZO odborov konkrétneho umeleckého telesa možnosť nahliadnutia do konečného vyúčtovania jednotlivých pracovných ciest.

Článok 4

Zákaz diskriminácie

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Článok 5

Podmienky pri uzatváraní a rozviazaní pracovného pomeru

Zamestnávateľ postupuje pri pracovnoprávných vzťahoch v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce zákon č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a čl.I zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

1. Pracovný pomer sa zakladá pracovnou zmluvou uzavretou medzi SF a zamestnancom.
2. Zamestnávateľ zabezpečí, aby pracovná zmluva bola uzatvorená najneskôr v deň nástupu zamestnanca do pracovného pomeru.
3. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný dohodnúť okrem nevyhnutných ustanovení podľa ZP najmä mzdové podmienky.

4. So všetkými novoprijatými zamestnancami bude dohodnutá 3 - mesačná skúšobná doba. Pre výkonných umelcov bude dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú v trvaní 1 roka podľa pracovného poriadku.
5. Zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa treba zamestnancovi oznámiť písomne, spravidla 3 dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude uprednostňovať prijímanie zahraničných umelcov do pracovného pomeru pred domácimi umelcami pri zachovaní hľadiska rovnakej kvality.
7. Ak zamestnancovi bola daná výpoveď z niektorého z dôvodov, uvedených v § 63, ods. 1, písm. a) až e) ZP, je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle ustanovenia § 64 ZP.
8. Slovenská filharmónia nerozviaže pracovný pomer so zamestnancom, ktorý je členom umeleckého telesa Slovenskej filharmónie, v období 5 rokov pred vznikom nároku na starobný dôchodok, v dôsledku prijatia a realizácie organizačných zmien (s výnimkou závažného porušenia pracovnej disciplíny).
9. Zamestnávateľ sa pri výpovedi zaväzuje rešpektovať stanovisko odborových orgánov ZO odborov.
10. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorému vznikol nárok na starobný dôchodok ďalej pracovať jeden až tri roky, pokiaľ tomu nebránia vážne umelecké, prevádzkové a zdravotné dôvody.
11. V súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu vykonávania prác v umeleckých telesách SF.
12. Pri obsadzovaní funkčných a pracovných miest, na ktoré sa v zmysle zákona o výkone práce vo verejnom záujme vzťahujú ustanovenia o uskutočnení konkurzného, resp. výberového konania, generálny riaditeľ SF bude na základe návrhu menovať do konkurznej komisie zástupcov ZO odborov.
13. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške:
 - 13.1 štyroch dekrétoch miezd ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou;
 - 13.2 šiestich dekrétoch miezd ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou;
 - 13.3 zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým končí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou, až do skončenia likvidácie zamestnávateľa odstupné vo výške uvedenej v písmene a).
14. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi SF pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný, starobný alebo invalidný dôchodok v zmysle § 76a ZP odchodné vo výške jeho priemerného mesačného zárobku.

Článok 6

Postup pri znižovaní počtu zamestnancov

Ak zamestnávateľ zamýšľa uskutočniť organizačné zmeny týkajúce sa znižovania počtu zamestnancov podľa § 63 ods. 1, písm. a) a b) ZP, informuje odborový orgán o dôvodoch týchto zmien a prerokuje s ním opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť uvoľňovanie zamestnancov. Pri uvoľňovaní zamestnancov bude zamestnávateľ v rozhodujúcej miere prihliadať na ich pracovnú výkonnosť.

Článok 7

Pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ bude informovať príslušné odborové organizácie o súčasnom zameraní úloh organizácie, o celkovom počte a rozmiestnení zamestnancov podľa organizačných útvarov a činností. V prípade existencie mimoriadnych mzdových prostriedkov, zamestnávateľ informuje zástupcov odborov o spôsobe ich použitia.
2. Zamestnávateľ prerokuje s príslušnou odborovou organizáciou spravidla 3 mesiace vopred všetky zmeny, ktoré by viedli k zníženiu celkového počtu zamestnancov a ich rozmiestnenia.
3. Zamestnávateľ súhlasí so zavedením pružného pracovného času pre zamestnancov administratívnych útvarov.
4. Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ vyhovie žiadostiam zamestnancov o kratší pracovný čas (§ 49 ZP), alebo inú vhodnú úpravu určeného pracovného času.
5. Zamestnávateľ po predchádzajúcom prerokovaní s odborovými organizáciami určí začiatok a koniec pracovného času a prerokuje s nimi každú jeho zmenu podľa pracovného poriadku.
6. Pracovný čas zamestnancov umeleckých telies je rozvrhnutý nerovnomerne (§87 ZP). Nakoľko povaha práce a podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zmluvné strany sa dohodli na rozvrhnutí pracovného času nerovnomerne na jednotlivé týždne, na koncertnú sezónu najviac na obdobie 12 mesiacov.
7. Pracovný čas ostatných zamestnancov je rovnomerne rozvrhnutý s 37,5 hodinovým pracovným týždňom. Na tomto úseku je zavedený pružný pracovný čas.
8. Zamestnanci vrátnickej služby majú nepretržitý pracovný čas v dvojzmennej prevádzke. Ich pracovný týždeň je v rozsahu 37,5 hodiny.
9. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút po 6 hodinách práce. Prestávka na odpočinok a jedenie sa neposkytuje na začiatku a konci zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.

10. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO odborového zväzu. ZO odborového zväzu sa zaväzuje predložiť svoje stanovisko do 15 kalendárnych dní od predloženia materiálu, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.

Článok 8

Práca nadčas a ostatné mzdové nároky

1. Pracou nadčas je práca vykonaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa, alebo s jeho súhlasom nad rámec pracovného času.
2. Ustanovenia o dĺžke pracovného času umeleckých a ostatných zamestnancov sú uvedené v pracovnom poriadku. Pracovný čas zamestnancov technického a ekonomického úseku je najviac 37,5 hod. i pri inom rozvrhnutí pracovného času. Základnou jednotkou pracovného času výkonných umelcov (umeleckých zamestnancov) je skúška a koncert.
3. Obe zmluvné strany stanovujú mzdové nároky takto:
 - 3.1 za hodinu práce nadčas (§ 121 ZP), prináleží zamestnancovi dosiahnutá mzda zvýšená o 25 % priemerného hod. zárobku,
 - 3.2 zamestnancom prináleží za hodinu nočnej práce (§ 123 ZP) príplatok vo výške 30 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu;
 - 3.3 za hodinu práce vo sviatok (§ 122 ZP), prináleží zamestnancovi dosiahnutá mzda zvýšená o 100 % priemerného hod. zárobku.
 - 3.4 za hodinu práce v sobotu (§ 122a ZP) prináleží zamestnancovi príplatok vo výške 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, u zamestnancov vrátnickej služby vo výške 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu;
 - 3.5 za hodinu práce v nedeľu (§ 122b ZP) prináleží zamestnancovi príplatok vo výške 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, u zamestnancov vrátnickej služby vo výške 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu;
 - 3.6 umeleckým zamestnancom vykonávajúcim prácu navyše, ktorá nie je súčasťou ich opisu pracovných činností, prináleží mzdové zvýhodnenie, ktoré je poskytované formou osobitného príplatku – výkonnostný príplatok určeného podľa zásad odmeňovania zamestnancov SF.

Organizácia môže prácu nadčas zamestnancovi vyrovnat' tiež formou náhradného voľna. Dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

Článok 9

Dovolenka

1. Dobu čerpania dovolenky (koncertných prázdnin), určuje zamestnávateľ podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak,

aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

2. Ak si zamestnanec nemohol dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov, alebo pre prekážky v práci, umožní zamestnávateľ zamestnancovi čerpanie dovolenky podľa pracovného poriadku.
3. Do 31. marca oznámi zamestnávateľ termín predbežných kolektívnych dovoleniiek umeleckých telies.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť umeleckým telesám kolektívnu dovolenku minimálne v trvaní 3 týždňov vcelku a zbytok, vrátane čerpania náhradného voľna podľa prevádzkových potrieb.
5. Po skončení koncertných prázdnin zamestnávateľ podľa prevádzkových možností poskytne umeleckým zamestnancom nevyhnutný čas na individuálne štúdium v trvaní min. 1 týždňa.
6. Zamestnancom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 - 3 ZP o jeden týždeň.
7. Zamestnancom sa z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti a neplateného voľna kráti za prvých 100 zameškaných pracovných dní dovolenka o 1/12 a za ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o 1/12, ak splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku.

Článok 10

Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy členom umeleckých telies na základe písomnej žiadosti zamestnanca, o ktorom po predchádzajúcom vyjadrení vedúceho príslušnej skupiny, UR O SF resp. UR SFZ a po odporúčaní vedúceho umeleckého telesa rozhoduje generálny riaditeľ SF. Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne len v tom prípade, ak nebude znížená umelecká úroveň telesa.
2. Počas čerpania pracovného voľna bez náhrady mzdy je člen umeleckého telesa povinný :
 - 2.1 navrhnuť za seba náhradu, odovzdať podnikový hudobný nástroj, prípadne zaplatiť za prenájom hudobného nástroja dohodnutú cenu (nájomné);
 - 2.2 prevziať osobnú zodpovednosť za splnenie povinností voči zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni, vrátane prípadných náhrad za finančné plnenie organizácie voči inštitúciám z tohto titulu.
3. Pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnávateľ poskytne za podmienok :
 - 3.1 počas kolektívneho čerpania náhradného voľna za kolektívnu prácu nadčas prípadne za kolektívnu prácu vo sviatok aj výkonným umelcom O SF, ktorí mali počas tejto kolektívnej práce individuálnu služobnú pohotovosť alebo osobnú prípravu,
 - 3.2 počas individuálnej služobnej pohotovosti a osobnej prípravy, ktorá výkonnému umelcovi pripadá podľa pracovného plánu umeleckého telesa. Výkonný umelec musí

byť v tomto časovom úseku dosiahnuteľný a na výzvu zamestnávateľa schopný nastúpiť do služby,

- 3.3 keď sa člen umeleckého telesa počas individuálnej služobnej pohotovosti a osobnej prípravy nebude zdržiavať v mieste svojho pracoviska, trvalého alebo prechodného bydliska a na výzvu zamestnávateľa nebude môcť nastúpiť do služby, požiada na príslušnom tlačive vedenie SF o udelenie pracovného voľna bez náhrady mzdy (neplatené voľno). V osobitných prípadoch napr. liečenie, vedenie SF v spolupráci s umeleckým vedúcim telesa posúdi žiadosť o pracovné voľno bez náhrady mzdy svojich zamestnancov diferencovane.
4. Zamestnávateľ určí spravidla jeden týždeň vopred zamestnancov - výkonných umelcov ako náhradníkov. Náhradníkov na každý koncert vrátane skúšok určia plánovači v spolupráci s inšpektormi telies. Určení výkonní umelci – náhradníci (spravidla jeden pre každú skupinu) budú pred každou skúškou minimálne 1,5 hodiny a pred koncertom minimálne 3 hodiny v mieste výkonu telefonicky dosiahnuteľní.

Článok 11

Mzdové prostriedky

1. Slovenská filharmónia poskytuje mzdy v zmysle Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, v súlade s § 1, ods.1, písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v zmysle interného mzdového predpisu Zásady odmeňovania zamestnancov SF. Každá zmena interných mzdových predpisov bude prerokovaná so zástupcami odborov. Zamestnanci sú odmeňovaní formou mesačnej mzdy, pričom mzda u výkonných umelcov pozostáva z nárokovateľnej pevnej sumy a z nenárokovateľnej pohyblivej sumy osobného príplatku.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančnú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v zmysle § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v sume jeho dekrétovej mzdy.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančnú odmenu za pracovné zásluhy:

pri odpracovaní 20 rokov v SF	20% dekrétovej mzdy,
pri odpracovaní 25 rokov v SF	25% dekrétovej mzdy,
pri odpracovaní 30 rokov v SF	30% dekrétovej mzdy,
pri odpracovaní 35 rokov v SF	35% dekrétovej mzdy,
pri odpracovaní 40 rokov v SF	40% dekrétovej mzdy,
pri odpracovaní 45 rokov v SF	45% dekrétovej mzdy,
pri odpracovaní 50 rokov v SF	50% dekrétovej mzdy.
4. V prípade prechodného nedostatku finančných prostriedkov, môže organizácia po dohode so ZO odborov odložiť výplatu 20 % mzdy najdlhšie o 3 mesiace.
5. Obe zmluvné strany sa dohodli na vyúčtovaní mesačnej mzdy desiateho dňa v mesiaci.
6. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom mesačne doklad o štruktúre a výške vyplatennej mzdy ako i vypočítať na požiadanie priemerný alebo ročný zárobok.

7. Obidve zmluvné strany sa dohodli na výplate peňažných náležitostí prostredníctvom osobných účtov v peňažných ústavoch.
8. V prípade nevyčerpania mzdových prostriedkov, zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmeny za plnenie mimoriadnych úloh - výkonov.
9. Zamestnávateľ zabezpečí výkon odpočtu a odvod odborových príspevkov stanovený vo výške 1% čistej mzdy. Formou zrážky zo mzdy členom ZO pri SF prevedie celkový objem zrazených členských príspevkov na účty ZO. Zástupcom ZO bude poskytovať údaje o zrážkach jednotlivých členov tlačovou formou. Zástupcovia odborov zabezpečia súhlasy členov odborov s uvedeným postupom tak, aby bol v súlade so zákonom na ochranu osobných údajov.
10. Pri dostatočnom finančnom krytí SF poskytne zamestnancom polročné a ročné odmeny za kvalitne vykonanú prácu úmerne podľa výšky mzdy, odpracovaných mesiacov so zohľadnením výkonnosti, ktorú posúdi priamy vedúci. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom adekvátnu finančnú odmenu pri mimoriadnych umeleckých výkonoch a ekonomických prínosoch.
11. Zamestnávateľ poskytne výkonným umelcom náhradu za každé služobné použitie vlastného koncertného úboru. Pre muža je to spravidla frak alebo smoking, pre určené koncerty tmavý oblek, biela košeľa, motýlik, kravata, dlhé čierne ponožky a uzavreté čierne lakované topánky. Koncertným oblečením pre ženy je spravidla odev čiernej farby, dlhé spoločenské šaty alebo nohavice, minimálne $\frac{3}{4}$ rukáv a čierne pančuchy, čierne topánky. Koncertný úbor musí byť v bezchybnom stave (netýka sa bežného opotrebenia). Náhrada je stanovená vo výške **4,00 EUR**. Zamestnávateľ poskytne výkonným umelcom, ktorí majú pridelený služobný odev náhradu za použitie vlastných doplnkov (topánky, ponožky, košeľa, motýlik, kravata, pančuchy, kozmetika) za každé služobné koncertné vystúpenie vo výške **1,00 EUR**. Ostatným zamestnancom, a to službukonajúcemu zamestnancovi pri pódiu, službukonajúcemu manažérovi umeleckého telesa, službukonajúcemu prevádzkovému zamestnancovi a službukonajúcemu požiarnemu technikovi poskytne zamestnávateľ náhradu za použitie konzervatívneho oblečenia (oblek, malá čierna toaleta) za každý koncert, pri ktorom bol angažovaný vo výške **2,50 EUR**; členom vrátnickej služby, zamestnancom vo vstupenkovej pokladni poskytne náhradu za každú odpracovanú smenu za použitie konzervatívneho oblečenia (košeľa, sako, šaty, blúzka) vo výške podľa internej smernice.
12. Zamestnancom veľkých kolektívnych umeleckých telies (O SF a SFZ) patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností na pracovisku (§ 124 ZP), ktorá je poskytovaná formou osobitného príplatku za prácu v sťažených a zdraví škodlivých podmienkach na pracovisku vo výške **48,00 EUR** mesačne.
13. Stupnice mzdových taríf sa každoročne zvýšia podľa pridelených mzdových prostriedkov o príslušné percento mzdových taríf interných mzdových predpisov v SF.
14. Zamestnanec je povinný zachovávať mlčanlivosť o svojich mzdových náležitostiach. Nedodržanie tejto zásady sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 12

Starostlivosť o pracujúcich

1. Príspevok na stravovanie vo výške 55 % z celkovej hodnoty stravného lístka sa poskytuje v zmysle § 152 ZP len zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere, zakladajúcim účasť na nemocenskom poistení, bývalým zamestnancom SF pracujúcim vo forme umeleckých výpomocí a v odôvodnených prípadoch (osamelý, chorý a pod.) i dôchodcom, ktorí boli v pracovnom vzťahu so SF pri odchode do dôchodku. Zamestnanec má nárok na 20 stravných lístkov mesačne, pomerne podľa výšky úväzku, 12-krát ročne. V prípade dlhotrvajúcej neprítomnosti zamestnanca na pracovisku z dôvodu pracovnej cesty (2 dni a viac) a povoleného pracovného voľna bez náhrady mzdy, sa zamestnancovi nárok na stravné lístky kráti o počet dní neprítomnosti na pracovisku. Zamestnanci v nepretržitej prevádzke (vrátnická služba) pri výkone práce nad 11 hod. majú nárok na 2 stravné lístky. V prípade inej ceny stravného lístka u iného ako u organizáciou zabezpečeného dodávateľa stravy, resp. stravných lístkov má zamestnanec právo na príspevok na stravovanie vo výške, ktorá pripadá na hodnotu stravného lístka u organizáciou zabezpečeného hlavného dodávateľa stravy. Organizácia poskytuje v zmysle horeuvedeného stravný lístok v celkovej hodnote **3,70 €**.
2. Denná výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do jej tretieho dňa vo výške 45% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa je 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
3. Náhrada výdavkov pri pracovnej ceste (cestovné výdavky, stravné, vreckové) sa poskytne podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách, v znení neskorších zmien a doplnkov a k nemu prislúchajúcich opatrení MF SR a MPSVR SR. Pri zahraničnej pracovnej ceste umeleckých telies, poskytne zamestnávateľ popri stravnom i vreckové vo výške 40 % stravného. Ak ekonomická kvantifikácia zájazdu neumožňuje poskytovanie vreckového v plnej výške, môžu sa zmluvné strany dohodnúť inak vopred.
4. Zamestnávateľ a ZO odborov sa dohodnú na tvorbe a rozdeľovaní sociálneho fondu v zmysle predpisov platných pre príspevkové organizácie.
5. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v zmysle zákona č. 650/2004 Z. z. v znení zákona č. 557/2009 Z. z. bude organizácia zamestnancom poskytovať podľa ekonomických možností rozpočtu za povinnej spoluúčasti zamestnancov. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevky od zamestnávateľa a zamestnancov sa budú uhrádzať doplnkovým dôchodkovým spoločnostiam, na ktorých sa zmluvné strany dohodnú a s ktorými zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu.
6. Zmluvné strany sa dohodli na príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zmysle zákona o doplnkovom dôchodkovom poistení č. 650/2004 Z. z. Vo výške 2% zo zúčtovanej mzdy zamestnancov, zaradených do kategórie 3 (zamestnanci orchestra a zboru). Vo výške 1% zo zúčtovanej mzdy zamestnanca u ostatných zamestnancov.
7. Zamestnávateľ, pri zahraničných pracovných cestách u matiek maloletých detí do 6. rokov, bude po dohode s výborom ZO a umeleckým vedúcim prehodnocovať jednotlivo

účasť na pracovnej ceste pokiaľ o to zamestnanec požiada, neohrozí to umelecký výkon telesa a nie je potrebná umelecká výpomoc.

Článok 13

Tvorba a použitie sociálneho fondu

1. V zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a jeho noviel, vytvorí SF v jednotlivých rokoch sociálny fond, ktorého zdrojmi sú :
 - 1.1 prídely určené zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorého sa určuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely, ktorý tvorí:
 - 1.1.1 prídely vo výške 1% (v zmysle § 3 odst. 1 písmeno a);
 - 1.1.2 prídely vo výške 0,1 % (v zmysle § 3 odst. b1);
 - 1.2 dary, dotácie.
2. SF použije pre svojich zamestnancov z fondu prostriedky v nasledovnom členení :
 - 2.1 príspevok na stravovanie nad rozsah stanovený Zákonníkom práce vo výške **0,26** €/stravný lístok ;
 - 2.2 40 % zostatku zákonného prídely na príspevok na dopravu do zamestnania;
 - 2.3 40 % zostatku zákonného prídely na regeneráciu pracovnej sily a na rekreácie;
 - 2.4 5 % zostatku zákonného prídely na mimoriadny príspevok pre zamestnancov na riešenie nepredvídaných situácií, na sociálnu výpomoc pri mimoriadnych situáciách;
 - 2.5 prostriedky pri nevyčerpaní poskytovania príspevkov v bode 2.1 až 2.4 a ďalšie prostriedky, ktoré sú príjmom sociálneho fondu poskytne zamestnávateľ vo forme príspevkov na realizáciu sociálnej politiky v rámci starostlivosti o zamestnancov.
3. Zásady poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu :

Zamestnávateľ poskytuje príspevok v zmysle bodu 2 čl.13 nasledovne podľa

bodu 2.1 na stravovanie v zmysle čl. 12 ods. 1 tejto Kolektívnej zmluvy;

bodov 2.2, 2.3, 2.4 zamestnancom v pracovnom pomere, zakladajúcim účasť na nemocenskom poistení, pomerne podľa výšky úväzku a odpracovanej doby;

bodu 2.5 zamestnancom v pracovnom pomere, zakladajúcim účasť na nemocenskom poistení a ich najbližším rodinným príslušníkom.
4. Prostriedky fondu vedie SF na osobitnom účte. Zostatky prostriedkov fondu sa prevádzajú do nasledujúceho roka. Realizácia sociálneho fondu a jeho jednotlivých položiek bude vykonaná po vzájomnej dohode obidvoch zmluvných strán.

Článok 14

BOZP

1. Organizácia je povinná v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov vykonávať raz za dva roky školenie zamestnancov z BOZP s overením vedomostí- ústnou formou.
2. Vo vzájomnej súčinnosti zmluvné strany zabezpečia plnenie zákazu fajčenia a požívania alkoholických nápojov a iných omamných prostriedkov na pracoviskách SF. Na príkaz zamestnávateľa sú zamestnanci povinní podrobiť sa dychovej skúške.
3. Podľa potreby vykoná zamestnávateľ dezinfekciu, dezinsekciu a deratizáciu priestorov SF. Po vykonaní deratizácie môže zamestnávateľ nariadiť výkon práce najskôr po 24 hodinách alebo po dohode so zástupcom ZO príslušného odborového zväzu.
4. Zamestnanci sú povinní v zmysle zákona NR SR č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov absolvovať vstupnú a výstupnú preventívnu lekársku prehliadku a zamestnanci zaradení do rizikových skupín sú povinní absolvovať povinnú lekársku prehliadku vo vzťahu k práci v termínoch, ktoré stanoví pracovná zdravotná služba.
5. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť mladistvého zamestnanca, a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v § 11 ods. 4 ZP aj jej zákonného zástupcu, o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 15

Sťažnosti zamestnancov

1. Sťažnosť vzniká v dôsledku neuspokojivého riešenia alebo neriešenia nároku alebo sporu zamestnanca, týkajúce sa mzdových nárokov, pracovnej doby alebo pracovných podmienok, stanovených v tejto KZ, alebo interpretácie rozsahu, alebo aplikácie tejto zmluvy, alebo je to akýkoľvek iný problém vo veci diskriminácie, alebo nespravodlivého konania voči zamestnancovi.
2. Obe strany súhlasia s tým, že sťažnosť musí byť vyriešená čo najskôr a čo najbližšie k zdroju sťažnosti. Do 60 pracovných dní od podania písomnej sťažnosti musí byť zamestnanec informovaný o konečnom riešení sťažnosti, ak nebola dohodnutá dlhšia lehota.
3. Ak zamestnanec nedosiahne uspokojivé doriešenie osobným prerokovaním na pracovisku, podá sťažnosť zamestnávateľovi a ten ju prerokuje s príslušným odborovým orgánom.

4. Tento postup neobmedzuje jednotlivých zamestnancov voliť iný zákonný postup alebo požiadať o rozhodnutie súd, ak ide o sporné nároky z plnenia záväzku z tejto KZ.

Článok 16

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ sa uzatvára na obdobie do 31.12.2018 a je platná odo dňa jej podpísania zmluvnými stranami. Podlieha povinnému zverejňovaniu v zmysle zákona NR SR č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov a účinná je prvým dňom nasledujúceho mesiaca po dni jej zverejnenia. Podpisom oboch zmluvných strán je kolektívna zmluva záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že ak niektorá zo zmluvných strán nenavrhne uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy, predlžuje sa účinnosť Kolektívnej zmluvy na ďalší kalendárny rok.
3. Predsedovia ZO odborov zabezpečia, aby sa s obsahom kolektívnej zmluvy oboznámili do 30 dní od jej podpísania všetci zamestnanci SF.
4. O zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany.
5. Zmeny a dodatky tejto KZ sa prijímajú a vydávajú v písomnej forme.
6. Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ je príloha - Rozpočet sociálneho fondu.

Vypracoval: vedúci oddelenia personálnych činností a miezd Mgr. Alexandra Snadíková,
17.04.2018

Spolupráca: riaditeľ pre ekonomiku Ing. Darina Maxianová, referát právnych činností

Gestor: vedúci oddelenia personálnych činností a miezd Mgr. Alexandra Snadíková

Účinnosť: od 01.05.2018

Doba platnosti: na dobu neurčitú

Zmena interného riadiaceho aktu: ruší sa Kolektívna zmluva z dňa 18.12.2014 a Dodatok č.1
z dňa 20.12.2016

Odsúhlasené odborovou organizáciou dňa 25.04.2018

Mgr. Vladimír Miklovič, ArtD., predseda ZO Únie OZPHS



Eugen Gaál, predseda ZO Únie OZPHS



V Bratislave dňa 25.04.2018

Schválil:



prof. Marian Lapšanský
generálny riaditeľ Slovenskej filharmónie