

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „Kolektívna zmluva vyššieho stupňa“) zmluvné strany:

**Štátna opera v Banskej Bystrici, v zastúpení
PhDr. Rudolf HROMADA – riaditeľ
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

na jednej strane

a

**Základná odborová organizácia – Slovenského
odborového zväzu verejnej správy a kultúry, v zastúpení
Mgr .Mária VAJDOVÁ – predseda**

a

**Únia odborového zväzu profesionálnych orchestrálnych
hudobníkov Slovenska, v zastúpení
Jiří ANDÓ – predseda**

(ďalej len „odborové organizácie“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

OBSAH

Časť	I.	Všeobecné ustanovenia	3
Časť	II.	Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy	3
Časť	III.	Pracovnoprávne vzťahy	5
Časť	IV.	Platové podmienky	8
Časť	V.	Sociálny fond a sociálna oblasť	8
Časť	VI.	Pracovná cesta a náhrada výdavkov	9
Časť	VII.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	10
Časť	VIII.	Záverečné ustanovenia	10

Č A S Ť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1/ Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej aj „KZ“) je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

2/ Kolektívna zmluva je vytvorená na základe dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami. Je prostriedkom pre riešenie pracovnoprávných vzťahov, mzdovej, sociálnej a ekonomickej oblasti.

3/ Účastníci kolektívnej zmluvy sa zaväzujú v súlade s právnymi predpismi, že budú v rámci svojich kompetencií prispievať k naplneniu účelu kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie oboch odborových organizácií a vzájomné vzťahy zmluvných strán;
- pracovnoprávne vzťahy;
- mzdové podmienky;
- sociálnu oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Na zamestnancov vykonávajúcich práce mimo pracovného pomeru a na bývalých zamestnancov - dôchodcov sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v jednotlivých častiach tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základných organizácií za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Č A S Ť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborové organizácie za predstaviteľov všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii 2x ročne bezplatne motorové vozidlo na účasť zástupcov odborov na akciách usporiadaných Slovenským odborovým zväzom kultúrnych a spoločenských organizácií.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborových organizáciách a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku v zmysle § 136 ods. 1, § 137 ods. 5 písm. c) a e), § 138 a § 240 Zákonníka práce. Odborové organizácie si pracovné voľno v zmysle § 240 ods. 3 rozdelia pomernou časťou 70 % ZO SLOVES a 30% UOH pre predsedov a členov výborov. Pri účasti na vzdelávaní organizovanom vyššími odborovými orgánmi, predložia účastníci školenia potvrdenie o účasti.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou písomnej dohody o zrážkach zo mzdy členom odborových organizácií na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účty odborových organizácií najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcov závodných výborov oboch odborových organizácií na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že vnútorné smernice organizácie a akty týkajúce sa právnych, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodným výborom.

Článok 11

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborové organizácie o:

- zámeroch a zásadných otázkach rozvoja organizácie;
- ekonomických zámeroch, organizačných a racionalizačných opatreniach;
- pláne a rozpočte;
- výsledkoch hospodárenia a prijatých opatreniach;

- ostatných záväzných otázkach spoločného záujmu kolektívov a jednotlivcov podľa konkrétnych podmienok;
- dramaturgickom pláne predstavení, koncertov a zájazdov;
- zásadných otázkach starostlivosti o zamestnancov, najmä zdravotnej, rehabilitačnej, sociálnej a rekreačnej starostlivosti.

Článok 12

Spolurozhodovanie organizácie a odborového orgánu je vo veciach:

- vydania Pracovného poriadku v zmysle § 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov;
- stanovenia plánu dovoleniek a hromadného čerpania dovolenky v zmysle § 111 ZP;
- určenia okruhu zamestnancov oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov;
- posúdenia sporných prípadov neprítomnosti zamestnanca v práci.

Článok 13

Prerokovanie s odborovým orgánom je zamestnávateľ povinný zabezpečiť vo veciach:

- výpovede (§ 63 ZP) alebo okamžitého zrušenia prac. pomeru so zamestnancom (§ 68 ZP);
- súvisiacich so starostlivosťou o BOZP v zmysle § 146 až 148 ZP;
- náhrady škody spôsobenej zamestnancom v súlade so ZP;
- rozsahu zodpovednosti za škodu, ktorú zamestnanec utrpel pracovným úrazom alebo chorobou z povolania v zmysle § 198 ZP;
- vytvárania podmienok pre zamestnávanie zamestnancov, matiek, mládeže a osôb so ZPS;
- zásadných otázok starostlivosti o zamestnancov, opatrení na zlepšenie pracovného prostredia;
- udržovania bezpečnosti a zdravého pracovného prostredia zabezpečuje vedenie zamestnávateľa podľa plánu určeného po dohode s odborovými organizáciami;
- čerpania hromadnej dovolenky.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 14

Vznik pracovného pomeru sa riadi § 41 až 46 ZP a zákonom č. 552/2003 o výkone práce verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Pracovným poriadkom ŠO.

Základné organizácie oboch odborových zväzov uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 15

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodnými výbormi oboch odborových organizácií ORGANIZAČNÝ PORIADOK.

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so zástupcami oboch odborových organizácií.

Článok 16

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový PRACOVNÝ PORIADOK len s predchádzajúcim súhlasom oboch odborových organizácií, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 17

Pracovný čas je 37 ½ hodiny týždenne, v nepretržitej prevádzke 35 hodín týždenne.

Článok 18

Pracovný čas je rozvrhnutý podľa Pracovného poriadku.

Článok 19

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní **30 minút**, ak je pracovná zmena dlhšia ako 6 hodín. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v časovom rozmedzí od 11.30 do 13.30 hod.. Umeleckým zamestnancom sa poskytuje po 6 hod. prac. času (§ 91 ZP).

Článok 20

Práca nadčas bude nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- najviac 150 hodín ročne na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom (§ 97 ods.7 ZP);
- najviac 250 hodín ročne z vážnych dôvodov po dohode so zamestnancom (97 ods.10 ZP).

Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hod týždenne v období najviac **12** mesiacov po sebe nasledujúcich (§ 97 ods. 6 ZP).

Článok 21

Zamestnancom sa predlžuje **dovolenka** o **jeden týždeň** nad výmeru uvedenú v § 103 ods.1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 22

Nakoľko povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 a 2, Štátna opera sa dohodla so zástupcami odborových organizácií, aby zamestnanci starší ako 18 rokov mali raz za týždeň najmenej 24 hodín **nepretržitého odpočinku**, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ dodatočne poskytne zamestnancom náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v práci (§ 93 ods. 3 ZP).

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovné voľno z dôvodov podľa § 141 ods. 2 písm. a) bod 1. Zákonníka práce s náhradou mzdy** v sume jeho priemerného zárobku nad rámec tohto ustanovenia v zmysle § 141 ods. 3 písm. a) ZP a to v rozsahu **10 dní v kalendárnom roku**.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov podľa § 141 ods. 2 písm. c) bod 1. Zákonníka práce** v sume jeho priemerného zárobku nad rámec tohto ustanovenia v zmysle § 141 ods. 3 písm. a) ZP a to v rozsahu **10 dní v kalendárnom roku**.

Zamestnávateľ poskytne v zmysle v § 141 ods. 3 písm. a) a b) Zákonníka práce **pracovné voľno s náhradou mzdy** z dôvodu **účasti na svadbe dieťaťa, súrodenca alebo rodiča** zamestnanca.

Pracovné voľno **bez náhrady mzdy** môže byť zamestnancom poskytnuté maximálne v rozsahu **3 mesiace**.

Článok 24

Výpovedná doba sa riadi ustanovením § 62 Zákonníka práce.

Článok 25

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v **§ 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce** alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** vo výške:

- **2 funkčných platov**, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- **3 funkčných platov**, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- **4 funkčných platov**, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- **5 funkčných platov**, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trval najmenej 20 rokov.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v **§ 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce** alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu **odstupné v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce**.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 25a

Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, bude zamestnancovi vyplatené **odchodné** vo výške **dvojnásobku** jeho funkčného platu.

Článok 26

Zamestnávateľ bude štvrťročne na požiadanie predkladať obom závodným výborom odborových organizácií **správu o dohodnutých nových pracovných pomeroch**.

Článok 27

Závodné výbory oboch odborových organizácií uplatnia právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi zamestnávateľovi 14 dní pred jej uskutočnením (§ 239 ZP).

Časť IV Platové podmienky

Článok 28

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov – pozri SMERNICU Štátnej opery o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Plat za príslušný mesiac je splatný do 12.dňa v nasledujúcom mesiaci.

ČASŤ V Sociálny fond a sociálna oblasť- -starostlivosť o pracovníkov a pracovné podmienky žien

Článok 29

1/ Stravovanie zamestnancov sa riadi podľa § 152 ZP – pozri PRAVIDLÁ PRE POSKYTOVANIE STRAVOVANIA A KALKULÁCIU STRAVNÉHO LÍSTKA

2/ Použitie sociálneho fondu sa riadi § 7 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov – pozri INTERNÁ SMERNICA ŠO O TVORBE A POUŽITÍ SOCIÁLNEHO FONDU.

Článok 30 Sociálna oblasť

1/ Ak požiadajú žena alebo muž starajúci sa o dieťa do 15 rokov alebo tehotná žena o kratší pracovný čas (s adekvátnym krátením platu) alebo o inú vhodnú **úpravu pracovného času**, je zamestnávateľ povinný jej vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

2/ Umožniť bývalým zamestnancom Štátnej opery, ktorých pracovný pomer v Štátnej opere skončil z dôvodu odchodu na starobný alebo invalidný dôchodok **účasť na spoločnom stretnutí** v priestoroch Štátnej opery.

3/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na základe zmluvy v súlade so zákonom č. 278/1993 Z. z. o správe majetku štátu v znení neskorších predpisov **motorové vozidlo** podľa prevádzkových možností ŠO v nasledujúcich prípadoch:

- a) pri rodinných príležitostiach /svadba, uvádzanie detí do života, pohreb/ priamych rodinných príslušníkov;
- b) pri sťahovaní bytového zariadenia zamestnanca;
- c) pri kúpe tovaru nadmernej veľkosti;
- d) bývalým zamestnancom, ktorí v organizácii odpracovali najmenej päť rokov a skončili pracovný pomer z dôvodu odchodu na starobný dôchodok.

Zamestnanec uhradí vzniknuté náklady: mzdové + odvody, PHM, cestovné náhrady a ďalšie s tým súvisiace náklady /napr. parkovné/.

4/ Zamestnávateľ umožní využiť zamestnancom **služby výrobných dielní ŠO** podľa ekonomicko-prevádzkových možností a zamestnanec uhradí vzniknuté náklady podľa platného sadzovníka.

5/ Na základe zákona č.650/2004 Z .z. o doplnkovom dôchodkovom sporení (DDS) v znení neskorších predpisov prispieva zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý uzatvoril zmluvu o **DDS príspevok** vo výške 2% zo zúčtovaného platu.

6/ Zamestnávateľ a odborové organizácie sa dohodli, že **výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti** zamestnancov v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

7/ Ženu starajúcu sa dieťa staršie ako jeden rok možno v čase pokiaľ dieťa nedosiahlo 10 rokov vysielat' na **pracovné cesty** len jej súhlasom a do 15 rokov dieťaťa v prípade zamestnania obidvoch rodičov u rovnakého zamestnávateľa, sa bude riešiť individuálne.

ČASŤ VI

Pracovná cesta a náhrada výdavkov

Článok 31

Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine zamestnávateľ poskytne **nevyhnutný čas na odpočinok** v rozsahu 9 hodín od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce. Pokiaľ tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, poskytne mu zamestnávateľ aj náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Článok 32

Za účelom zabezpečenia pracovných úloh môže ŠO na vykonanie pracovnej cesty povoliť svojmu zamestnancovi použiť **vlastné motorové vozidlo**, za podmienok stanovených v Internej smernici o doprave.

Článok 33

Poskytovanie náhrad cestovných výdavkov sa riadi zákonom č.283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov a internou smernicou o cestovných náhradách

ČASŤ VII

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 34

Všetky opatrenia na zaistenie **BOZP** sa budú robiť v súčinnosti s odborovými organizáciami. Príslušné odborové orgány a zást. zamestnancov pre bezpečnosť pri práci budú neodkladne informovaní o pracovných úrazoch ako aj nedostatkoch, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť práce zistených zamestnávateľom alebo mu oznámených príslušnými štátnymi orgánmi.

Odborové organizácie budú vykonávať kontrolu nad stavom BOZP v jednotlivých prevádzkach ŠO v zmysle § 149 ZP. Komplexnú previerku BOZP a PO a dodržiavania hygienických predpisov vykonajú k 15.12. každého roka.

Pravidlá pre poskytovanie ochranných pracovných, čistiacich, umývacích, hygienických a dezinfekčných prostriedkov sú uvedené v SMERNICI o osobných ochranných pracovných prostriedkoch.

ČASŤ VIII

Záverečné ustanovenia

Článok 35

Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu neurčitú, najdlhšie však do prijatia novej Kolektívnej zmluvy.

KZ nadobúda platnosť dňom podpísania oprávnenými zástupcami **a účinnosť** dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť **rokovanie o zmene** alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 36

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované podľa potreby na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a zástupcami odborov.

Z kontrolných zasadaní sa vyhotovia písomné záznamy obsahujúce výsledky rokovania. Záznam podpisujú zástupcovia zmluvných strán s tým, že každý z nich má právo písomne zaznamenať svoje výhrady k záznamu alebo k výsledkom kontroly.

Článok 37

Kolektívna zmluva je vypracovaná **v šiestich vyhotoveniach**, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

Odborové organizácie **oboznámia zamestnancov** s obsahom KZ alebo dodatku najneskôr **do 15 dní od ich uzavretia**.

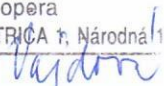
Dátum podpísania KZ: *27.2.2013*

ŠTÁTNA OPERA
Národná 11
974 73 BANSKÁ BYSTRICA



PhDr. Rudolf Hromada
riaditeľ Štátnej opery

SLOVES-20-0073-0601 --
Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
ZÁVODNÝ VÝBOR
Štátna opera
974 73 BANSKÁ BYSTRICA, r. Národná 11



Mgr. Mária Vajdová
predseda ZO SLOVES



Odborový zväz profesionálnych
orchestr. hudobníkov SLOVENSKA
VÝBOR ZO ÚNIE
Orchester Štátnej opery
974 73 BANSKÁ BYSTRICA, Národná 11
Jiří Ando
predseda UOH