

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o odmeňovaní"), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

Spišské divadlo v Spišskej Novej Vsi, zastúpené Mgr. art. Radovanom Michalovom, riaditeľom SD (ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

SLOVES-20-0153-0810 Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry, Závodný výbor Spišské divadlo, Radničné nám. 4, 05201 Spišská Nová Ves, zastúpená Katarínou Turčanovou, predsedníčkou odborovej organizácie (ďalej len „Odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

**Časť I
Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

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

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a členov odborového orgánu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborovej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon odborového orgánu, ako aj v odborovom zväze, resp. Konfederácii odborových zväzov SR a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov

zrážkou zo mzdy členom odborovej organizácie. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborového orgánu 2 krát do roka na poradu vedenia organizácie, na ktorom budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovému orgánu.

Časť III Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného pracovného poriadku s predsedníčkou odborovej organizácie.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovný pomer na určitú dobu je možné dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

V súlade s ust. § 48 ods. 4 písm. d) ZP je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky možné len z dôvodu výkonu práce týchto umeleckých profesií:

- herec, herečka,
- režisér/režisérka,
- dramaturg/dramaturgička,
- lektor dramaturgie/lektorka dramaturgie,
- inšpicient/inšpicientka,
- kostýmový a scénický výtvarník/scénická a kostýmová výtvarníčka.

Článok 14

Pracovný čas je 37 a 1/2 hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne.

Článok 15

V organizácii je uplatňovaný:

- rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas,
- nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas,
- a pružný pracovný čas so základným pracovným časom, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku od 9.00 do 14.00 hod., vrátane obedňajšej prestávky.

Článok 16

Na prestávku na odpočinok v trvaní 30 minút majú zamestnanci nárok, ak pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín. Táto doba sa do pracovného času nezapočítava.

Článok 17

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

- práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas mimo základného pracovného času,
- práca nadčas nesmie u zamestnanca presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v rámci 12 mesiacov,
- v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín, z vážnych dôvodov môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť výkon práce nadčas nad túto hranicu v rozsahu najviac 400 hodín, pričom do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno.

Článok 18

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku **a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.**

Článok 19

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 100 % jeho priemerného zárobku.

Článok 20

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil spôsobilosť na výkon práce zo zdravotných dôvodov je najmenej

- 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov,
- 3 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov.

Článok 21

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu.

Pri skončení pracovného pomeru, bez ohľadu na formu a dôvod jeho skončenia, posledná mzda zamestnanca je splatná v obvyklom termíne, t. j. pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Článok 22

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce **v sume dvoch funkčných plátov zamestnancov s podmienkou, že zamestnanec skončil pracovný pomer do 6 mesiacov od vzniku nároku na dôchodok.**

Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume **dvoch funkčných plátov.**

Článok 23

Odborový orgán uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi odborový orgán zamestnávateľovi 2 mesiace pred jej uskutočnením.

Časť IV Plátové podmienky

Článok 24

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. **Niektoré podmienky a náležitosti poskytovania plátových zložiek, sú v súlade s ust. § 31 tohto zákona, upravené v internom plátovom poriadku, ktorý tvorí neoddeliteľnú súčasť kolektívnej zmluvy.**

Základná stupnica platových taríf zamestnancov, pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši **od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %**.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

Časť VI Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 26

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1% a
- b) a ďalším prídelom vo výške 0,05%

zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Tvorba a čerpanie sociálneho fondu je spracovaná v internej Smernici pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť kolektívnej zmluvy.

Článok 27

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Zamestnávateľ poskytne odborovému orgánu prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1x ročne.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

VII. Záverečné ustanovenia

Článok 29

Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 1. januára 2023 a končí 31. augusta 2024. Jej platnosť bude predĺžená, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 30

Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 31

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

Článok 32

Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na roky 2023 – 2024 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných predpisov.

Článok 33

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 34

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na vrátnici zamestnávateľa.

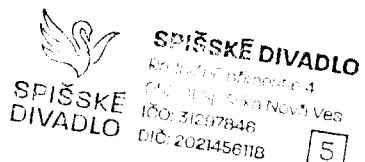
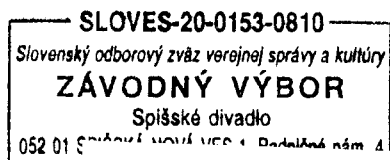
Článok 35

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

Článok 36

Podpísaním tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť kolektívna zmluva zo dňa 23.decembra 2021.

V Spišskej Novej Vsi dňa 15. decembra 2022



.....
Katarína Turčanová
predseda ZO SOZ verejnej správy a kultúry

.....
Mgr. art. Radovan Michalov
riaditeľ SD