KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

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

Kultúrne zariadenia Petržalky, Rovniankova 3, Bratislava, IČO: 00 179 949, zastúpené riaditeľom: Mgr. Martin Kočiško
(ďalej len „zamestnávateľ")

a

ZO SLOVES KULTÚRNE ZARIADENIA PETRŽALKY BRATISLAVA, Rovniankova 3, Bratislava, organizačné číslo 20-0211-0105,
zastúpená predsedom závodného výboru: Mgr. Zuzana Golianová
(ďalej len „odborová organizácia")

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I
Všeobecné ustanovenia

Článok 1 - Preambula

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2 - Úprava kolektívnej zmluvy

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky zamestnancov,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3 - Vzťahy kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Kolektívna zmluva je v súlade s ustanoveniami kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 4 - Ochrana funkcionárov a členov

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

Časť II
Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5 - Práva odborárov

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

gol

Článok 6 - Poskytnutie priestorov

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

Článok 7 - Pracovné voľno na výkon funkcie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 8 - Úhrada členských príspevkov

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9 - Prizvanie zástupcu odborovej organizácie

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak 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 závodnému výboru.

Časť III
Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10 - Právo zamestnávateľa

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

Článok 11 - Organizačný poriadok

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

Článok 12 - Pracovný poriadok

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

Článok 13 - Pracovný čas

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.

Článok 14 - Práca z domu

Zamestnávateľ môže umožniť alebo nariadiť zamestnancovi prácu z domu (home office), ak to pripúšťa povaha práce zamestnanca a ak sú splnené materiálne podmienky zamestnanca na takúto prácu. Podrobnosti o výkone práce z domu (home office) sú ustanovené v smernici k práci z domu (home office).

Článok 15 – Rozvrhnutie pracovného času

Zmluvné strany sa dohodli na nasledovnom pracovnom čase zamestnanca:

- **Nerovnomerne** rozvrhnutom pracovnom čase podľa § 87 zákonníka práce na týchto pracovných pozíciách:

riaditeľ, kultúrno-osvetový pracovník, vedúci úseku, vedúci oddelenia, technik, manipulačný pracovník, prevádzkový pracovník - pokladník, informátor - pokladník, upratovačka, prevádzkový pracovník, informátor - vrátnik, prevádzkovo-ekonomický referent.
Rozvrh pracovného času sa určuje v týždennom rozvrhu práce - fermane, ktorý vypracováva a schvaľuje priamy nadriadený (alebo vypracováva ním poverená osoba), pričom vyrovnávacie obdobie pracovného času sa určuje ako trojmesačné.
Odpracované hodiny sa vyrovnávajú do troch mesiacov.
Minimálny rozsah smeny je súvislých 5 hodín.

- **Pružnom** pracovnom čase podľa § 88 a 89 Zákonníka práce a je zavedený na nasledovných pozíciách:

asistent riaditeľa, údržbár, referent personálnej práce, mzdový účtovník, účtovník - pokladník, účtovník - hlavná pokladňa, manager PR a grafik, projektový manažér, vedúci úseku ekonomicko-hospodárskeho, rozpočtár, referent MTZ a SM, prevádzkový pracovník oddelenia obchodu.
Pružný pracovný čas sa uplatňuje ako pracovný mesiac a pozostáva z:
1. Voliteľného pracovného času - pondelok až piatok od 7:00 hod do 19:00 hod.
2. Základného pracovného času - pondelok až štvrtok od 9:00 hod do 15:00 hod., piatok od 9:00 hod do 13:00 hod – bez nároku na prestávku v práci.

Článok 16 - Čas na očistu

Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 15 minút zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti:
manipulačný pracovník, upratovačky, údržbár.

Článok 17 - Prestávka v práci

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút ak je pracovná smena dlhšia ako 6 hodín. Prestávka na odpočinok a jedenie pri pružnom pracovnom čase je v rozpätí od 11:30 hod. do 14:00 hod.

Článok 18 - Práca nadčas

Práca nadčas bude nariaďovaná v prípadoch, ak to vyžaduje bezpodmienečné zabezpečenie chodu prevádzky kultúrnych zariadení a nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Do počtu hodin najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno. Zamestnávateľ môže na prechodné obdobie dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v rozsahu najviac 250 hodín.

Článok 19 - Dovolenka

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

Pokiaľ zamestnanec z prevádzkových dôvodov alebo so súhlasom zamestnavateľa nevyčerpá dovolenku do konca roku, môže jej zostatok neprevyšujúci 10 pracovných dní vyčerpať do konca marca nasledujúceho roku.

Článok 20 - Pracovné voľno - kurzy, školenia

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na školenie /kurz v plnej výške, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie (školenie, kurz) v súlade s potrebou zamestnávateľa. Účasť na školení/ kurze schvaľuje priamy nadriadený.

Článok 21 - Pracovné voľno KZ

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce pracovné voľno. Za pracovné voľno KZ patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

1. Pracovné voľno bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu 4 pracovných dní s náhradou mzdy.
2. Takto dohodnuté pracovné voľno je možné čerpať len v príslušnom kalendárnom roku, 1 deň voľna v každom štvrťroku a po dočerpaní dovolenky z predchádzajúceho roku a nie je možné ho spájať s dovolenkou.

Článok 22 - Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. I písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí odstupné.
2. Zamestnancovi pri ukončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. I písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí odstupné.
3. Odstupné ustanovené v § 76 ods.1, ods.2 a ods.3 Zákonníka práce sa zvyšuje o dvojnásobok funkčného platu zamestnanca.
4. Zamestnancovi patrí odstupné v zmysle § 76 ods. 7 ZP i v prípade, ak došlo k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z iných dôvodov ako sú uvedené v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP pričom výška odstupného bude v súlade s odsekom 3 tohto článku.

Článok 23 - Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške **2-násobku** jeho funkčného platu, vrátane zvýšenia o jeden funkčný plat vyplývajúceho z aktuálnej KZ vyššieho stupňa, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške **2-násobku** jeho funkčného platu, vrátane zvýšenia o jeden funkčný plat vyplývajúceho z aktuálnej KZ vyššieho stupňa, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 24 - Správa o pracovných pomeroch

Zamestnávateľ bude štvrťročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 3 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV
Platové podmienky

Článok 25 - Odmeňovanie zamestnancov

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. 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 platov, ktoré boli zamestnancovi priznané.

Článok 26 - Zaradenie do platového stupňa

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 27 - Osobný príplatok

Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom.

Článok 28 - Jubileá

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu vo výške:
- jeho jedného funkčného platu, pokiaľ odpracoval najmenej 5 rokov v organizácii,
- polovicu jeho funkčného platu, pokiaľ odpracoval menej ako 5 rokov v organizácii a je po uplynutí skúšobnej lehoty.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu vo výške:
- jeho jedného funkčného platu, pokiaľ odpracoval najmenej 5 rokov v organizácii,
- polovicu jeho funkčného platu, pokiaľ odpracoval menej ako 5 rokov v organizácii a je po uplynutí skúšobnej lehoty.

Článok 29 - Pracovná cesta

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Článok 30 - Správa o čerpaní mzdových prostriedkov

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov vrátanie odmien, v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť VI
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 31 - Náhrady príjmu – dočasná pracovná neschopnosť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške:
- 50 % denného vymeriavacieho základu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa vrátane dočasnej pracovnej neschopnosti
- 70 % denného vymeriavacieho základu od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa vrátane dočasnej pracovnej neschopnosti podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 32 - Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere stravovanie formou stravovacej karty alebo finančného príspevku, podľa výberu zamestnanca. Nárok na zabezpečenie stravovania má zamestnanec, ktorý odpracoval viac 4 hodiny pracovnej smeny.
Hradenie 1 stravného lístka na stravovacej karte:

Príspevok sociálneho fondu	1,00 €
Príspevok prevádzkového fondu	2,81 €
Úhrada zamestnanca	1,29 €
Spolu:	**5,10 €**

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ďalší stravný lístok na stravovacej karte alebo finančný príspevok.

Článok 33 - Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 34 - Doprava, réžia

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere príspevok na dopravu v spojitosti s plnením pracovných povinností v nasledovnom rozsahu :

a) preplatenie jednorazových cestovných lístkov MHD (odsúhlasuje priamy nadriadený a vedúci ekonomického úseku)
b) preplatenie časti uhradenej ceny mesačného, štvrťročného, polročného a ročného cestovného lístku na MHD vo výške 50%. (navrhuje priamy nadriadený a odsúhlasuje riaditeľ KZP).

2. Zamestnávateľ poskytne na mimoriadne osobné účely dopravný prostriedok KZP v zmysle vnútropodnikovej smernice o poskytovaní služobných motorových vozidiel.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí umiestnia svoje deti alebo vnúčatá do denných letných táborov, zamestnanecký benefit vo forme zníženie ceny vo forme odpustenia réžie strediska.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa rozhodnú navštevovať zamestnávateľom organizované kurzy, zamestnanecký benefit vo forme odpustenia réžie strediska.

Článok 35 - Sociálna výpomoc

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
2. Sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu v prípade úmrtia zamestnanca poskytne zamestnávateľ aj rodinnému príslušníkovi, ktorý zabezpečoval pohreb zosnulého zamestnanca na základe písomnej žiadosti doloženej dokladmi o výdavkoch na pohreb.

Článok 36 - Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 4 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 37 - Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa tvorí:

- povinným prídelom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu"),
- ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo základu,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Článok 38 - Čerpanie sociálneho fondu

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť internou smernicou o používaní sociálneho fondu.

Článok 39 - Prehľad o stave SF

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

VII. Záverečné ustanovenia

Článok 40 - Platnosť kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2024. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, 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 41 - Rokovanie o zmene a doplnení KZ

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

Článok 42 - Kontrola plnenia KZ

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 43 - Účinnosť a prístup ku KZ

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

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

V Bratislave dňa 14. 11. 2022

KOMERČNÉ ZARIADENIA PETRŽALKY
SLOVENSKÁ REPUBLIKA
Bonatrieda 3 851 02 Bratislava
- 2 -

Mgr. Martin Kočiško
poverený riaditeľ KZP

V Bratislave dňa 14. 11. 2022

SLOVES-20-0211-0105
Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
ZÁVODNÝ VÝBOR
Kultúrne zariadenia Petržalky
851 07 BRATISLAVA 5, Hovorkova 2

Mgr. Zuzana Golianová
predseda závodného výboru
ZO SLOVES KZP

Dodatok č. 1/2023

ku KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
uzatvorenej dňa 14.11.2022

medzi zmluvnými stranami

Kultúrne zariadenia Petržalky, Rovniankova 3, Bratislava, IČO: 00 179 949,
zastúpené riaditeľom: Mgr. Martin Kočiško
(ďalej len „zamestnávateľ")

a

ZO SLOVES KULTÚRNE ZARIADENIA PETRŽALKY BRATISLAVA, Rovniankova 3, Bratislava
organizačné číslo 20-0211-0105,
zastúpená predsedom závodného výboru: Mgr. Zuzana Golianová
(ďalej len „odborová organizácia")

/ čl. 7 oprava termínu priemerný zárobok na termín funkčný plat/

Článok 7 - Pracovné voľno na výkon funkcie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

/ čl. 15

- **zmena rozvrhnutia pracovného času u zamestnanca na pozícii manažér PR a grafik**
- **zmena rozvrhnutia pracovného času u zamestnanca údržbár, manipulačný pracovník**
- **doplnenie pracovnej pozície elektrikár, vodič**
- **zmena názvu pozície prevádzkový pracovník oddelenia obchodu na obchodný manažér**
- **zmena názvu pozície z referent personálnej práce na referent personálnej práce a miezd/**

Článok 15 - Rozvrhnutie pracovného času

Zmluvné strany sa dohodli na nasledovnom pracovnom čase zamestnanca:

- **Nerovnomerne** rozvrhnutom pracovnom čase podľa § 87 zákonníka práce na týchto pracovných pozíciách:

riaditeľ; kultúrno-osvetový pracovník; vedúci úseku; vedúci oddelenia; zvukár-osvetľovač; hlavný javiskový technik; manipulačný pracovník; údržbár, manipulačný pracovník; elektrikár, vodič; prevádzkový pracovník – pokladník; informátor – pokladník; upratovačka; prevádzkový pracovník; informátor – vrátnik; prevádzkovo-ekonomický referent; manažér PR a grafik.

Rozvrh pracovného času sa určuje v týždennom rozvrhu práce - fermane, ktorý vypracováva a schvaľuje priamy nadriadený (alebo vypracováva ním poverená osoba), pričom vyrovnávacie obdobie pracovného času sa určuje ako trojmesačné.

Odpracované hodiny sa vyrovnávajú do troch mesiacov.

Minimálny rozsah smeny je súvislých 5 hodín.

- **Pružnom** pracovnom čase podľa§ 88 a 89 Zákonníka práce a je zavedený na nasledovných pozíciách:

asistent riaditeľa, referent personálnej práce a miezd; účtovník, pokladník; účtovník - hlavná pokladňa; účtovník, rozpočtár; projektový manažér; vedúci ekonomického úseku, rozpočtár; referent MTZ; obchodný manažér. Pružný pracovný čas sa uplatňuje ako pracovný mesiac a pozostáva z:

1. Voliteľného pracovného času - pondelok až piatok od 7:00 hod do 19:00 hod.
2. Základného pracovného času - pondelok až štvrtok od 9:00 hod do 15:00 hod.,

   piatok od 9:00 hod do 13:00 hod - bez nároku na prestávku v práci.

/ čl. 19 zmena čerpania zostatku dovolenky/

Článok 19 - Dovolenka

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. 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. 26 zmena /

Článok 26 – Zaradenie do platového stupňa

Zmluvné strany sa dohodli, že pri zaradení zamestnanca do platového stupňa sa uplatňuje postup podľa § 7 ods. 4 a 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, tak ako je napísané v Platovom poriadku KZP- Časť IV Zaraďovanie do platových tried a platových stupňov v bode 3) Platové stupne.

Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 4 určí zamestnávateľ v platovom poriadku.

/ čl. 32 zmena príspevku /

Článok 32 - Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere stravovanie formou stravovacej karty alebo finančného príspevku, podľa výberu zamestnanca. Nárok na zabezpečenie stravovania má zamestnanec, ktorý odpracoval viac 4 hodiny pracovnej smeny. Hradenie 1 stravného lístka na stravovacej karte:

Príspevok sociálneho fondu	1,00 €
Príspevok prevádzkového fondu	3,03 €
Úhrada zamestnanca	1,47 €
Spolu 1 SL:	**5,50 €**

/ oprava čl. 34, bod 3. /

Článok 34 - Doprava, réžia

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere príspevok na dopravu v spojitosti s plnením pracovných povinností v nasledovnom rozsahu

   a) preplatenie jednorazových cestovných lístkov MHD (odsúhlasuje priamy nadriadený a vedúci ekonomického úseku)

   b) preplatenie časti uhradenej ceny mesačného, štvrťročného, polročného a ročného cestovného lístku na MHD vo výške 50% (navrhuje priamy nadriadený a odsúhlasuje riaditeľ KZP).

2. Zamestnávateľ poskytne na mimoriadne osobné účely dopravný prostriedok KZP v zmysle vnútropodnikovej smernice o poskytovaní služobných motorových vozidiel.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí umiestnia svoje deti alebo vnúčatá do denných letných táborov, zamestnanecký benefit vo forme odpustenia réžie strediska.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa rozhodnú navštevovať zamestnávateľom organizované kurzy, zamestnanecký benefit vo forme odpustenia réžie strediska.

V Bratislave dňa, 28.3.2023

SLOVES-20-0211-0105
Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
ZÁVODNÝ VÝBOR
Kultúrne zariadenia Petržalky
851 07 BRATISLAVA 5, Rovniankova 3

KULTÚRNE ZARIADENIA PETRŽALKY
SLOVENSKÁ REPUBLIKA
Rovniankova 3, 851 02 Bratislava
- 1 -

Mgr. Martin Kočiško
poverený riaditeľ KZP

Mgr. Zuzana Golianová
predseda závodného výboru
ZO SLOVES KZP