

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

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

**BIBIANA, medzinárodný dom umenia pre deti**, Panská 41, 815 39 Bratislava  
1 (ďalej len "zamestnávateľ") zastúpená: **Mgr. Zuzana Liptáková**, riaditeľka

na jednej strane

a

**Základná organizácia SLOVES - BIBIANA**  
zastúpená: **Barbora Lelkesová**, predsedníčka

na druhej strane

uzatvárajú túto

*k o l e k t í v n u z m l u v u*  
*na rok 2024*

# **Časť I**

## **VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

### **Článok 1**

- (1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom a práva a povinnosti zmluvných strán. Kolektívna zmluva sa uzatvára na základe práva a právom chránených záujmoch udržať sociálny zmier.
- (2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany. Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa, za ktorého uzavrela kolektívnu zmluvu príslušná osoba poverená riadením, a pre zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán.
- (3) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania (v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov).

### **Článok 2**

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

### **Článok 3**

- (1) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

### **Článok 4**

#### **Zákaz diskriminácie**

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať záväzky vyplývajúce z Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 111 o diskriminácii v zamestnaní a povolani. Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Zamestnávateľ nesmie zisťovať sexuálnu orientáciu zamestnanca.
- (2) Na účely princípu rovnakého zaobchádzania podľa odseku (1) je nepriama diskriminácia navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúca podstatne väčšiu skupinu fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami.

- (3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku.
- (4) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v odsekoch (1) až (3). Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od diskriminačného konania a odstrániť jeho následky.
- (5) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odsekoch (1) a (2), môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ak zamestnanec, ktorý sa považuje za poškodeného z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania preukáže súdu skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.
- (6) Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.
- (7) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami pokiaľ ide o ich pracovné podmienky vrátane odmeňovania za prácu a iných peňažných plnení, odbornú prípravu a príležitosť dosiahnuť funkčný alebo iný postup v zamestnaní.
- (8) 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 funkcionárov základnej organizácie.

## **Časť II**

### **POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY**

#### **Článok 5**

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

#### **Článok 6**

- (1) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

#### **Článok 7**

- (1) 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**

- (1) 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 na účet organizačného výboru základnej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne výplaty miezd.

### **Článok 9**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu organizačného 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 organizačného výboru.
- (2) Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. V prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

## **Časť III PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

### **Článok 10**

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

### **Článok 11**

- (1) Zamestnávateľ je povinný vyplatiť mzdu podľa § 130 odsek 8 ZP.

### **Článok 12**

#### **Pracovný čas**

- (1) Ustanovený pracovný čas u zamestnávateľa je 37 a ½ hodiny týždenne, a to v nadväznosti na aktuálnu KZVS.
- (2) Rozvrhnutie pracovného času, prípadné zavedenie pružného pracovného času sa riadi ustanoveniami ZP.  
Zamestnávateľ posudzuje individuálne žiadosti zamestnanca o vhodnú úpravu pracovného času ako aj jeho individuálne rozvrhnutie, vrátane žiadosti o poskytnutie home office a určuje podmienky za ktorých sa individuálnej žiadosti vyhovie.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom jedenkrát za rok 1 deň riaditeľského voľna so 100% náhradou mzdy, ako tzv. sick day, kedy si zamestnanec sám určí jeho čerpania, pričom je povinný zohľadniť oprávnené záujmy zamestnávateľa, aby pri čerpaní tohto voľna neohrozil plnenie úloh zamestnávateľa.

### **Článok 13**

Zamestnávateľ môže podľa § 48 ods. 4 písm. d) ZP po dohode so zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme v pracovnom pomere na dobu určitú predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky v prípade, ak takýto zamestnanec vykonáva prácu v rámci projektu financovaného z programov Európskej únie.

### **Článok 14**

#### **Dočasná práceneschopnosť**

- (1) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je určená zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Výška percent denného vymeriavacieho základu uvedená v tomto zákone sa dohodla v tejto kolektívne zmluve na 50% prvé 3 dni, potom 80% 7 dní.

### **Článok 15**

#### **Stravovanie**

- (1) Zamestnanec má počas základného pracovného času právo na prestávku na odpočinok a jedlo v trvaní 30 minút pri pracovnej dobe nad 6 hodín. Prestávka na odpočinok a jedlo sa nezapočítava do pracovného času a na jej čas zamestnancovi neprislúcha mzda ani náhrada mzdy. Zamestnanec sa počas prestávky na odpočinok a jedlo môže vzdialiť z budovy BIBIANY.

### **Článok 16**

#### **Dovolenka**

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa.
- (2) Zamestnávateľ sa dohodol zo zamestnancami, že si budú môcť preniesť max 10 dní dovolenky z roku 2024 do ďalšieho roku 2025 s tým, že si ich musia vyčerpať v prvom polroku.

### **Článok 17**

- (1) Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania relevantnej kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch: školenia, kurzy, semináre, porady, konferencie a sympóziá. Musí byť schválené riaditeľkou.

### **Článok 18**

#### **Prekážky na strane zamestnávateľa**

- (1) Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových a objektívnych dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, patrí náhrada mzdy vo výške 80% jeho funkčného platu vypočítaného maximálne z posledných 12 odpracovaných mesiacov v prípade, že zamestnanec už má vyčerpanú dovolenku.

Schválené riaditeľkou.

- (2) Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 50% jeho priemerného zárobku.

#### **Článok 19**

- (1) Pri zahraničných pracovných cestách môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi v pracovnom pomere vreckové vo výške do 40% § 14 stravného určeného podľa § 13 ods. 4 a 5 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách. Na vreckové nie je právny nárok. Vreckové je zdaniteľným príjmom. O priznaní a výške vreckového rozhoduje riaditeľ organizácie.

#### **Článok 20**

- (1) Výpovedná doba bude v súlade so Zákonníkom práce.

#### **Článok 21**

##### **Odstupné**

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné**, v rozsahu podľa ZP a platnej KZVS.

#### **Článok 22**

##### **Odchodné**

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v rozsahu podľa ZP a platnej KZVS. Zamestnanec, ktorý má nepretržité trvanie pracovného pomeru viac ako 30 rokov, patrí mu odchodné vo výške 4-násobku funkčného platu.

#### **Článok 23**

- (1) Zamestnávateľ bude ročne predkladať organizačnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

#### **Článok 24**

- (1) Organizačný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi organizačný výbor zamestnávateľovi 14 dní pred jej uskutočnením.

#### **Časť IV**

#### **PLATOVÉ PODMIENKY**

#### **Článok 25**

- (1) 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.

#### **Článok 26**

- (1) Pri určení tarifného platu sa postupuje nezávisle od dĺžky započítanej praxe u zamestnancov zaradených do platovej triedy 1 až 3 a priznáva sa im zaradenie do 14 platového stupňa. v zmysle § 7 ods. 4 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.

### **Článok 27**

- (1) Výška osobného príplatku je závislá na výške mzdových prostriedkov zamestnávateľa a je ju možné priznať po splnení týchto podmienok:
  - maximálne osobné schopnosti,
  - dosahovanie dobrých pracovných výsledkov,
  - vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností.
- (2) Zamestnávateľ môže prehodnotiť priznaný osobný príplatok operatívne počas roku podľa svojich možností.

### **Článok 28**

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške 500,- €, maximálne však do sumy jeho funkčného platu. Odmena bude poskytnutá zamestnancom pri odpracovaní v minimálne 5 rokov v organizácií. Odmena bude poskytnutá na základe písomnej žiadosti zamestnanca a nie automaticky.

### **Článok 29**

- (1) Za kvalitné vykonávanie pracovných činností a za mimoriadne práce môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancom odmeny podľa § 20 ods. 1 písm. a) a b) zákona o odmeňovaní.

### **Článok 30**

#### **Mzdové zvýhodnenia, mzda a náhrada mzdy**

- (1) Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu podľa § 17 zákona č. 553/2003 Z. z. ako aj príplatok za prácu vo sviatok podľa § 18 zákona č. 553/2003 Z. z. sú zákonom určenými príplatkami, ktoré nebude možné kolektívnou zmluvou znižovať či zvyšovať, t. j. ak na ne vznikne zamestnancovi nárok musia sa zamestnancovi poskytnúť v zákonom určenej výške.

### **Článok 31**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje raz do roka prerokovať s organizačným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ predloží na požiadanie odborového zväzu návrh rozpočtu mzdových prostriedkov a aktuálnu informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov k danému obdobiu.

## **Časť V**

### **SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND**

### **Článok 32**

- (1) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancom v zmysle Zákonníka práce, ktorí v rámci pracovnej zmeny odpracovali viac ako 4 hodiny. Uvedenú povinnosť zamestnávateľ zabezpečí cez elektronický stravný lístok, alebo finančným príspevkom na stravu.

- (2) Zamestnávateľ poskytne ďalší stravnú jednotku na stravovanie zamestnancom pracujúcim počas pracovnej zmeny dlhšej ako 11 hodín.
- (3) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorí nemôžu opustiť pracovisko vyhovujúce podmienky na prestravovanie.
- (4) Zamestnávateľ bude zamestnancom poskytovať príspevok cez elektronický stravný lístok, alebo finančným príspevkom aj počas dovolenky.

### Článok 33

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že hodnota stravnej jednotky na deň bude maximálne 6,00 €. Presne dohodnutá výška stravnej jednotky, jej rozpočítanie, bude súčasťou kolektívnej zmluvy ako príloha.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na stravovanie poskytovaný zamestnancom zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu bude maximálne **vo výške** 1,00 € na každé odobraté jedlo po odpracovaní najmenej 4 hodín a to aj v prípadoch ustanovených v Článku 31, odsek (3) podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Príspevok zamestnávateľa poskytovaný na stravovanie bude v roku 2024 vo výške 3,74 €.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na ďalšiu realizáciu organizačnej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov v zmysle § 7, ods. 1, písm. h) Zákona o sociálnom fonde podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
- (4) Poskytovanie výšky (aj nulovej) príspevkov zo sociálneho fondu podľa jednotlivých odsekov tohto článku limituje zamestnávateľ podľa výšky nevyčerpaných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

### Článok 34

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie z bežných výdavkov vo výške 6% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

### Článok 35

- (1) Organizácia poskytne za celomesačnú starostlivosť o zverenú služobné vozidlo oprávnenému zamestnancovi osobitný príplatok za vedenie služobného (referentského) motorového vozidla vo výške 20 € mesačne.

### Článok 36

- (1) Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelením vo výške 1% a
  - b) ďalším prídelením vo výške 0,5% a
  - c) sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť, zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v §7, ods. 5 Zákona o sociálnom fonde, najviac však vo výške 0,5%



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

- (2) Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte organizácie.

#### **Článok 37**

- (1) Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 38**

- (1) Zamestnávateľ poskytne organizačnému výboru ročne prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu ak o to požiada.

#### **Článok 39**

##### **Pracovné prostredie a sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť**

- (1) Zamestnávateľ bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci.
- (2) Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj predpisov požiarnej ochrany. Zamestnávateľ bude venovať pozornosť poskytovania ochranných prostriedkov zamestnancom, ktorým takéto prostriedky patria. Zamestnávateľ v súlade s § 5 a § 7 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 276/2006 Z. z. zabezpečí minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami.
- (3) Zamestnávateľ v prípade mimoriadnych klimatických podmienok zabezpečí úpravu pracovného času v zmysle § 142 ods. ZP, § 37 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

#### **Časť VI**

##### **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

#### **Článok 40**

- (1) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. januára kalendárneho roka nasledujúceho po kalendárnom roku, v ktorom došlo k uzavretiu tejto zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

#### **Článok 41**

- (1) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na tento návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní od dňa doručenia.
- (2) O zmene kolektívnej dohody sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov prijatých v tejto zmluve, a to v rozsahu, v akom sa ho dotknú.

#### **Článok 42**

- (1) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

#### **Článok 43**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a organizačnému výboru.

#### **Článok 44**

- (1) 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 45**

- (1) 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 organizačný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

#### **Článok 46**

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

V Bratislave dňa

V Bratislave dňa

**Barbora Leľkesová**  
predsedníčka

**Mgr. Zuzana Liptáková**  
riaditeľka

## **Rozpočet sociálneho fondu na rok 2024**

Začiatkový zostatok ku dňu

Príjmy

Výdavky

Konečný zostatok ku dňu

V Bratislave dňa

Vypracoval: