KRAJSKÁ HVEZDÁREŇ A PLANETÁRIUM MAXIMILIÁNA HELLA V ŽIARI NAD HRONOM,

zastúpená Mgr. Tomášom Dobrovodským, riaditeľom

a

ZO SLOVES KRAJSKÁ HVEZDÁREŇ A PLANETÁRIUM MAXIMILIÁNA HELLA V ŽIARI NAD HRONOM,

zastúpená RNDr. Stanislavom Kanianskym, predsedom závodného výboru

uzatvárajú
podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre zamestnancov odmeňovaných podľa 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

č. KZ KHaP 2025

Časť I
Všeobecné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „**KZ**“) sa uzatvára v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, medzi Krajskou hvezdárňou a planetáriom Maximiliána Hella v Žiari nad Hronom (ďalej len „**zamestnávateľ**“) a Základnou organizáciou SLOVES Krajská hvezdáreň a planetárium Maximiliána Hella v Žiari nad Hronom (ďalej len „**ZO**“).

2. KZ je záväzná pre zamestnávateľa a ZO a upravuje priaznivejšie podmienky vykonávania pracovného pomeru u zamestnávateľa. Vzťahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa (ďalej len „**zamestnanec**“), korí sú odmeňovaní podľa 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 (ďalej len „**zákon č. 553/2003 Z. z.**“).

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

4. KZ upravuje:
   - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
   - pracovnoprávne vzťahy
   - platové podmienky
   - sociálna oblasť a sociálny fond
   - bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
   - sťažnosti pracovníkov

5. 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.

6. Zmluvné strany zhodne vyhlasujú, že nebudú diskriminovať zamestnancov z dôvodu členstva v odboroch, pohlavia, rasy, náboženského vyznania, národnostnej príslušnosti alebo politických názorov.

Časť II
Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a nimi poverených zástupcov zamestnancov. Zamestnávateľ v kolektívnom vyjednávaní uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie nevyhnutných administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych funkcií.

4. 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 odvedie ZO najneskôr do päť pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZO na každú poradu 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 ZO.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať ZO o všetkých mzdových predpisoch, platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

Časť III
Pracovnoprávne vzťahy

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnanca a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať každú zmenu platného organizačného poriadku so ZO.

3. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku len s predchádzajúcim súhlasom ZO, inak zmeny nenadobudnú účinnosť.

4. Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať väčšieho počtu zamestnancov. V prípade, že na podnet zriaďovateľa musí zamestnávateľ pristúpiť k organizačným zmenám, bude o nich okamžite informovať ZO.

5. V prípade, že zamestnávateľ sám mieni uskutočniť štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia v organizácii, ktoré sa budú dotýkať väčšieho počtu zamestnancov, informuje o nich ZO najmenej 60 dní pred ich uskutočnením. Zároveň s ňou prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho uplatnenia v organizácii, resp. ich rekvalifikáciu.

6. Pri rozhodovaní o tom, s ktorým zamestnancom bude v dôsledku organizačných zmien rozviazaný pracovný pomer, bude zamestnávateľ prihliadať na pracovný výkon zamestnanca, predovšetkým osamelého zamestnanca starajúceho sa o deti do 15 rokov a zamestnanca nad 55 rokov veku, ak u neho neprichádza do úvahy poberanie starobného dôchodku.

7. U zamestnávateľa je zavedený pružný pracovný čas, v rámci ktorého je stanovený základný pracovný čas od 9,30 hod. do 14,00 hod. a voliteľný pracovný čas od 6,00 hod. do 18,00 hod. Základný pracovný čas sa neuplatňuje v prípade zabezpečovania exkurzií, podujatí a odborných pozorovaní po 18. hodine. Takisto sa neuplatňuje v prípade, ak zamestnanec požiadal o úpravu určeného pracovného času alebo o skrátenie pracovného času.

8. V záujme zvýšenia efektívnosti práce, zabezpečenia lepšej funkčnosti organizácie ako aj potrieb zamestnancov je v organizácii zavedený pružný pracovný čas ako pružné kalendárne mesačné pracovné obdobie, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v príslušnom mesiaci odpracovať stanovený pracovný čas.

9. Pružný pracovný čas sa neuplatňuje v prípade zabezpečovania exkurzií, podujatí a odborných pozorovaní v čase od 18,00 hod. do 6,00 hod. V týchto prípadoch bude pracovný čas prispôsobený a riešený individuálne podľa potreby, pričom ostáva zachovaná povinnosť dodržať minimálnu a maximálnu dĺžku pracovnej zmeny. Takýto výkon práce však podlieha oznámeniu a následnému schváleniu vedúcim zamestnancom resp. riaditeľom organizácie.

10. Pružný pracovný čas sa neuplatňuje, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

11. Pracovná zmena zamestnanca musí byť minimálne 6 hodín a nesmie prekročiť 12 hodín. Pri skrátenom pracovnom čase sa minimálna pracovná zmena pomerne kráti.

12. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín (§ 85 odst. 9 ZP).

13. Prácu v dňoch pracovného pokoja a vo sviatkoch môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi len výnimočne, ak si to vyžaduje zabezpečenie vopred plánovaných činností alebo dohodnúť so zamestnancom v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce (§ 97 ods. 5 ZP).

14. Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ môže vyhovieť písomnej žiadosti zamestnanca o skrátenie pracovného času alebo o inú úpravu určeného pracovného času.

15. V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec po predchádzajúcom súhlase zamestnávateľa alebo po dohode s ním, vykonať pracovnú činnosť doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce (tzv. práca na doma (home office)) za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva v súlade s pracovnou zmluvou a popisom pracovného miesta to umožňuje.

16. V prípade extrémnych teplôt alebo energetických odstávok môže zamestnávateľ upraviť podmienky pružného pracovného času.

17. Práca nadčas musí byť dohodnutá vopred, o jej dĺžke a náplni rozhoduje výlučne vedúci zamestnanec. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za vykonanú prácu nadčas náhradné voľno ako jednu hodinu náhradného voľna za každú jednu odpracovanú nadčasovú hodinu práce bez mzdového zvýhodnenia podľa § 19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. počas dvoch kalendárnych mesiacov nasledujúcich od odpracovaných nadčasov.

18. Celodenná neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu čerpania náhradného voľna za prácu nadčas sa posudzuje ako vykonávanie práce v rozsahu 7,5 hodín, pričom takýto nárok vzniká len pri práci nadčas vykonanej v dňoch pracovného pokoja alebo vo sviatok v rozsahu aspoň 7,5 hodín.

19. Zamestnancovi prináležia príplatky v súlade s § 16, 17, 18 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.

20. Čerpanie dovoleniek v súlade s § 111 ods. 1 ZP 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. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

21. Základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 1 ZP sa predlžuje na päť týždňov, pričom dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

22. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté
    - v posledný pracovný deň pred vianočnými sviatkami
    - v posledný pracovný deň pred veľkonočnými sviatkami

23. Ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ môže poskytnúť na základe písomnej žiadosti zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy. Pracovné voľno bez náhrady mzdy nesmie trvať menej ako päť pracovných dní.

24. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa v zmysle § 140 ods. 2 a 3 Zákonníka práce.

25. Pri zahraničných pracovných cestách môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi vreckové v eurách alebo v cudzej mene do výšky 40 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4 a 5 zákona č. 283/2002 Z. z . o cestovných náhradách.

26. Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu. Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

27. V súlade s ust. § 141 ods. 2 písm. a) 1 a § 143 ods. 1 ZP sa pri prekážkach na strane zamestnanca pri uplatňovaní pružného pracovného času postupuje nasledovne:

    - dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade celodenného ošetrenia alebo vyšetrenia v zdravotníckom zariadení (ust. § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a 3 ZP) sa posudzuje ako výkon práce a ustanovuje sa v rozsahu celého pracovného dňa, t. j. 7,5 hodiny,

    - pracovné voľno s náhradou mzdy pri vyšetrení alebo ošetrení zamestnanca v zdravotníckom zariadení sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku (do siedmich dní sa započítava i čas pri kratšom než celodennom ošetrení), t. j. najviac 52,5 hodín v kalendárnom roku,

    - pracovné voľno s náhradou mzdy pri vyšetrení alebo ošetrení člena rodiny, pri ktorom je nevyhnutý sprievod zamestnanca v zdravotníckom zariadení sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku (do siedmich dní sa započítava i čas pri kratšom než celodennom ošetrení), t. j. najviac 52,5 hodín v kalendárnom roku,

    - pracovné voľno s náhradou mzdy pri vyšetrení alebo ošetrení člena rodiny pri kratšom než celodennom ošetrení sa uplatní len v rámci základného pracovného času.

28. Zamestnávateľ môže pre zamestnancov organizovať branno-športové aktivity za účelom regenerácie pracovných síl, najviac jedenkrát v priebehu kalendárneho roka, ak to prevádzkové podmienky pracoviska dovolia.

29. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok, zvýšenie odchodného v sume dvoch funkčných platov, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej 15 rokov.

30. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho jedného funkčného platu.

Časť IV
Platové podmienky

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

2. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom patrí plat, ktorým je:
   a) tarifný plat,
   b) príplatok za riadenie,
   c) príplatok za zastupovanie,
   d) osobný príplatok,
   e) príplatok za prácu v noci,
   f) príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu,
   g) príplatok za prácu vo sviatok, ak nie je dohodnuté čerpanie náhradného voľna
   h) plat za prácu nadčas, ak nie je dohodnuté čerpanie náhradného voľna
   i) odmena.

   Za plat sa nepovažuje:
   - náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska
   - odstupné
   - odchodné
   - cestovné náhrady

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

4. Skúšobná doba je najviac tri mesiace. Pri dosahovaní kvalitných výkonov zamestnanca môže byť skúšobná doba vzájomnou dohodou znížená až na jeden mesiac.

5. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný príplatok je závislý predovšetkým od dlhodobého dosahovania kvalitných výkonov a môže byť priznaný už od skončenia skúšobnej doby. Príplatok za riadenie patrí vedúcemu zamestnancovi odo dňa nástupu do funkcie.

6. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvisle dlhšie ako 4 týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku zastupovaného vedúceho zamestnanca.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 zákona č. 553/2003 Z. z.).

8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu. Zamestnávateľ môže ďalej poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z.

9. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je dohodnutá vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

10. Vyplácanie miezd sa uskutočňuje do 10. dňa nasledujúceho mesiaca. Mzdu zamestnávateľ poukazuje na osobný bankový účet zamestnanca.

Časť V
Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie všetkým zamestnancom, ktorí v jednej pracovnej zmene odpracovali minimálne štyri hodiny, s výnimkou zamestnancov:
   - vyslaných na pracovnú cestu,

- na dovolenke,
- uznaných práceneschopných na základe lekárskeho vyšetrenia.

2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom v pracovnom pomere z finančných prostriedkov zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla v súlade s ust. § 152 ods. 3 ZP. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zák. č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Podrobnejšie podmienky sú uvedené v internej „Smernici o výbere a realizácii zabezpečenia stravovania zamestnancov“ a v „Smernici pre tvorbu a použitie SF“.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v rámci pracovnej zmeny prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v časovom rozmedzí od 10:30 hod. do 14:00 hod. To neplatí pre ustanovenia uvedené v Časti III, bod 9 tejto KZ. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času**.**

4. Zamestnávateľ môže použiť prostriedky sociálneho fondu na:

   - odmeny pri pracovných jubileách odpracovaných u zamestnávateľa:

     • 15 rokov 15,00 eur
     • 20 rokov 20,00 eur
     • 25 rokov 25,00 eur
     • 30 rokov 30,00 eur
     • 35 rokov 45,00 eur
     • 40 rokov 50,00 eur
     • 45 rokov 60,00 eur

   - vianočný príspevok.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške najmenej 2% z hrubej mzdy zamestnanca.

6. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
   a) povinným prídelom vo výške 1,00 %
   b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %
   zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu.

7. Zamestnávateľ poskytne ZO prehľad o čerpaní sociálneho fondu ku koncu kalendárneho roku.

8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v platnom pracovnom pomere so zamestnávateľom preukaz kultúrneho návštevníka, ktorý umožňuje poskytnutie zľavy 20 % na vyhradené platené kultúrne služby v kultúrnych inštitúciách v zriaďovateľskej a zakladateľskej pôsobnosti zamestnávateľa.

   Podrobnosti týkajúce sa vyhotovenia, evidencie a spôsobu odovzdania Preukazu kultúrneho návštevníka zamestnancovi, spôsobu uplatnenia zľavy na základe Preukazu kultúrneho návštevníka, postupu pri skončení pracovného pomeru zamestnanca, ako aj vzor Preukazu kultúrneho návštevníka sú upravené v Prílohe č. 1, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto Zmluvy.

Časť VI
Bezpečnosť práce

1. V súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce v znení neskorších predpisov bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdraviu neškodiacu prácu.

2. Zamestnávateľ vypracuje a po dohode so ZO, zástupcom zamestnancov a orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce vydá vnútorné predpisy, týkajúce sa bezpečnosti

práce a požiarnej ochrany ako aj prideľovania ochranných prostriedkov a pomôcok podľa jednotlivých zamestnaneckých profesií.

3. Zamestnávateľ pravidelne vykonáva rozbor stavu bezpečnosti práce, požiarnej ochrany, pracovnej neschopnosti a úrazovosti. Na základe tohto rozboru bude navrhovať, realizovať a vyhodnocovať opatrenia na znižovanie príčin zdrojov pracovných úrazov a zvyšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

4. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom príslušné osobné ochranné prostriedky a pomôcky v zmysle nariadenia vlády č. 504/2002 Z. z.

Časť VII
Sťažnosti pracovníkov

1. Sťažnosť vzniká v dôsledku neuspokojivého riešenia – neriešenia nároku alebo sporu pracovníka, týkajúceho sa mzdových nárokov, pracovnej doby, pracovných podmienok a pod., stanovených v tejto KZ.

2. Zmluvné strany súhlasia s tým, že sťažnosť musí byť vyriešená neodkladne a čo najbližšie k zdroju sťažnosti.

3. Ak zamestnanec nedosiahne uspokojivé vyriešenie svojej sťažnosti osobným prerokovaním na pracovisku, podá sťažnosť písomne na odborový úsek so zdôvodnením a konkrétnymi požiadavkami na vykonanie nápravy.

4. Zástupca odborového úseku neodkladne predloží sťažnosť zamestnávateľovi, ktorý je povinný sa k nej vyjadriť do 10 pracovných dní.

5. Ak v tejto dobe nie je dosiahnuté uspokojivé riešenie sťažnosti, bude sťažnosť riešená tripartitne t. j. zamestnanec, odborový úsek, riaditeľ.

6. Zamestnanec musí byť vyrozumený o konečnom riešení do 30 kalendárnych dní od podania sťažnosti, ak nebola dohodnutá dlhšia lehota.

7. Tento postup nezaväzuje jednotlivých pracovníkov voliť iný ako zákonný postup alebo požiadať o rozhodnutie súdu, ak ide o sporné nároky z plnenia záväzkov tejto KZ.

Časť VIII
Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie, počas ktorého platia zákony podmieňujúce jej platnosť.

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

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

4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ bude pravidelne kontrolované na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a ZO.

5. Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

6. Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie tejto KZ v Centrálnom registri zmlúv, a to bezodkladne po jej podpísaní zmluvnými stranami. Zverejnením KZ v CRZ nadobúda účinnosť a platí do uzatvorenia novej Kolektívnej zmluvy, prípadne jej dodatku.

7. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa a na webovej stránke organizácie.

8. Táto KZ je vyhotovená v troch rovnopisoch.

9. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Žiari nad Hronom dňa 29. januára 2025

Mgr. Tomáš Dobrovodský
riaditeľ organizácie

RNDr. Stanislav Kaniansky
predseda ZO SLOVES

Príloha č. 1: Preukaz kultúrneho návštevníka

1. Preukaz kultúrneho návštevníka je vyhotovený s ochrannými prvkami (embosovaná karta s reliéfne vyrazenými číslami v poradí číslo preukazu/počet vydaných preukazov) a bude poskytnutý zamestnancovi ako benefit počas celej dĺžky trvania pracovného pomeru.
2. Personalista vydá Preukaz kultúrneho návštevníka zamestnancom, ktorí sú ku dňu nadobudnutia účinnosti Dodatku č. 2 v platnom pracovnom pomere so zamestnávateľom. Požiadavku na vydanie Preukazu kultúrneho návštevníka pre zamestnanca, ktorému vznikne platný pracovný pomer so zamestnávateľom po dni nadobudnutia účinnosti tohto Dodatku č. 2, zasiela priamy nadriadený zamestnanca.
3. Personalista zabezpečí evidenciu a odovzdanie Preukazu kultúrneho návštevníka príslušnému zamestnancovi, čo zamestnanec potvrdí svojím podpisom.
4. Na účely uplatnenia zľavy prostredníctvom Preukazu kultúrneho návštevníka sa kultúrnou službou rozumie poskytovanie kultúrnych služieb v zmysle predmetov činnosti vymedzených v zriaďovacích listinách, resp. v štatútoch kultúrnych inštitúcií v zriaďovateľskej a zakladateľskej pôsobnosti zamestnávateľa, a to v nasledovnom rozsahu:

   a) divadelné a tanečné predstavenia v divadlách,
   b) remeselné kurzy v osvetových strediskách,
   c) úhrada členského - poplatku na 12 mesiacov v knižniciach,
   d) vstup na výstavy, do expozícií v múzeách a galériách,
   e) vstup na aktivity/predstavenia zabezpečovaných hvezdárňou a planetáriom,
   f) kultúrno-spoločenské podujatia, vrátane festivalov, ktorých hlavným organizátorom je regionálne osvetové stredisko v zriaďovateľskej pôsobnosti zamestnávateľa.

5. Zľavu prostredníctvom Preukazu kultúrneho návštevníka je možné uplatniť v týchto kultúrnych inštitúciách v zriaďovateľskej a zakladateľskej pôsobnosti zamestnávateľa, vrátane ich jednotlivých pracovísk (názov, sídlo):

   a) Bábkové divadlo na Rázcestí, Banská Bystrica
   b) Divadlo Jozefa Gregora Tajovského, Zvolen
   c) Divadlo Štúdio tanca, Banská Bystrica
   d) Krajská hvezdáreň a planetárium Maximiliána Hella v Žiari nad Hronom, Žiar nad Hronom (pracovisko Banská Bystrica, Rimavská Sobota, Žiar nad Hronom)
   e) Verejná knižnica Mikuláša Kováča, Banská Bystrica
   f) Knižnica Jána Kollára, Kremnica
   g) Novohradská knižnica, Lučenec
   h) Knižnica Mateja Hrebendu, Rimavská Sobota
   i) Hontiansko-novohradská knižnica A. H. Škultétyho, Veľký Krtíš
   j) Krajská knižnica Ľudovíta Štúra, Zvolen
   k) Stredoslovenské múzeum, Banská Bystrica
   l) Horehronské múzeum, Brezno
   m) Novohradské múzeum a galéria, Lučenec
   n) Pohronské múzeum, Nová Baňa
   o) Gemersko-malohontské múzeum, Rimavská Sobota
   p) Stredoslovenská galéria, Banská Bystrica
   q) Stredoslovenské osvetové stredisko, Banská Bystrica
   r) Novohradské osvetové stredisko, Lučenec
   s) Gemersko-malohontské osvetové stredisko, Rimavská Sobota
   t) Podpolianske osvetové stredisko, Zvolen
   u) Pohronské osvetové stredisko, Žiar nad Hronom
   v) Hontiansko-ipeľské osvetové stredisko, Veľký Krtíš
   w) Litterra, n. o., Revúca

6. Na uplatnenie zľavy je zamestnanec povinný sa vopred preukázať Preukazom kultúrneho návštevníka pri zakúpení vstupenky, resp. pri úhrade poskytnutej služby, na ktoré sa poskytnutá zľava uplatňuje.
7. Zľavu nie je možné uplatniť pri zakúpení doplnkového tovaru, ktorý predáva kultúrna inštitúcia, ani na úhradu sankcií – napr. v knižniciach, a pod.
8. Uplatňovanú zľavu nie je možné kombinovať s inými poskytovanými zľavami (napr. vrátane nákupu Múzpas, Regiónpas, rodinným vstupným, zľavou pre ťažko zdravotne postihnutých občanov a pod.).
9. Preukaz kultúrneho návštevníka je neprenosný.
10. Zamestnanec je povinný chrániť Preukaz kultúrneho návštevníka pred stratou, poškodením, zničením, odcudzením a zneužitím.
11. Stratu, odcudzenie Preukazu kultúrneho návštevníka zamestnanec oznamuje bezodkladne svojmu nadriadenému a personalistovi KHaP M. Hella v Žiari nad Hronom.
12. Pri nástupe zamestnanca, ktorý je držiteľom Preukazu kultúrneho návštevníka, na materskú alebo rodičovskú dovolenku, alebo v prípade vzniku prekážky v práci na strane zamestnanca v zmysle § 136, § 138a) a § 138b) Zákonníka práce, ako aj v prípade, ak bude zamestnancovi na jeho žiadosť poskytnuté pracovné voľno bez náhrady mzdy, je zamestnanec povinný Preukaz kultúrneho návštevníka bezodkladne odovzdať personalistovi, ktorý ho uschová. Po odpadnutí prekážky v práci v zmysle predchádzajúcej vety personalista preukaz opätovne odovzdá zamestnancovi.
13. Pri skončení pracovného pomeru zamestnanec bezodkladne odovzdá Preukaz kultúrneho návštevníka personalistovi, o čom sa vykoná záznam vo Výstupnom liste zamestnanca.
14. V prípade úmrtia zamestnanca personalista písomne požiada jeho rodinného príslušníka o odovzdanie Preukazu kultúrneho návštevníka.

VZOR PREUKAZU KULTÚRNEHO NÁVŠTEVNÍKA