

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

## **Časť I. Základné ustanovenia**

Kolektívnu zmluvu uzatvárajú :

**SLOVENSKÉ NÁRODNÉ DIVADLO** so sídlom Pribinova 17, 811 09 Bratislava, zastúpené generálnym riaditeľom Matejom Drličkom, (ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „SND“)

a

1. **Odborová organizácia UDDSND**, zastúpená predsedníčkou Ľubomírou Štiglicovou
2. **Základná organizácia Únie odborového zväzu profesionálnych hudobníkov Slovenska pri orchestri Opery SND**, zastúpená predsedom Jánom Lešickým
3. **Základná organizácia Únie odborového zväzu profesionálnych hudobníkov Slovenska pri zbore Opery SND**, zastúpená predsedníčkou, Janou Beňovskou
4. **Základná organizácia Únie odborového zväzu profesionálnych hudobníkov Slovenska sólistov Opery SND**, zastúpená predsedom Františkom Šeniglom
5. **Základná organizácia Únie odborového zväzu profesionálnych hudobníkov Slovenska pri činohre SND**, zastúpená predsedom Branislavom Bystrianskym
6. **SLOVES - Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry pri SND**, zastúpený predsedníčkou Alžbetou Bednárikovou
7. **Základná organizácia Únie odborového zväzu profesionálnych hudobníkov Slovenska UTZ SND**, zastúpená predsedom Patrikom Pačesom
8. **Základná organizácia Únie odborového zväzu profesionálnych hudobníkov Slovenska Baletu SND**, zastúpená predsedníčkou, Viktóriou Gyepes Árvovou

(ďalej len „zástupcovia zamestnancov“ , „odborové organizácie“ alebo „OO“)

### **Článok 1 Účel a obsah**

1. Účelom a obsahom tejto kolektívnej zmluvy je úprava individuálnych a kolektívnych právnych vzťahov medzi zamestnancami SND zastúpenými odborovými organizáciami na strane jednej a zamestnávateľom na strane druhej. Jednotlivé kapitoly kolektívnej zmluvy určujú práva a povinnosti zmluvných strán. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

## **Článok 2**

### **Legislatívny súlad**

1. Túto kolektívnu zmluvu uzatvárajú zmluvné strany v súlade s aktuálnym znením zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce) a zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Za zástupcov zamestnancov túto kolektívnu zmluvu uzatvárajú zúčastnené odborové organizácie v súlade s ustanovením §3a zákona o kolektívnom vyjednávaní.

## **Článok 3**

### **Zákaz diskriminácie**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú žiadneho zamestnanca diskriminovať z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického a iného zmýšľania, odborovej činnosti, sociálneho pôvodu, príslušnosti k národu alebo etnickej skupine, majetku, rodu, rovnakého pracovného zaradenia, alebo iného postavenia.
2. Za formu diskriminácie sa považuje aj obťažovanie, kýmkoľvek a kohokoľvek, ak ide o nežiadúce správanie s úmyslom alebo účinkom porušiť ľudskú dôstojnosť a ktoré vytvára pre zamestnanca nevyhovujúce prostredie.

## **Článok 4**

### **Platnosť Kolektívnej zmluvy**

1. Táto kolektívna zmluva platí pre všetkých zamestnancov v pracovnom pomere na všetkých pracoviskách SND a je záväzná pre všetky zmluvné strany.
2. S obsahom kolektívnej zmluvy oboznámi zamestnancov odborové organizácie do 15 dní od dňa jej podpísania. Vydanie tlačenej formy kolektívnej zmluvy (v počte zmluvných strán) zabezpečí SND v zásade do 15 dní odo dňa jej podpísania a zabezpečí jej zverejnenie zamestnancom prostredníctvom lokálnej siete na serveri SND.
3. Na uplatnenie prípadných zmien sa zmluvné strany zaväzujú iniciovať rokovanie. Zmeny kolektívnej zmluvy možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Strany sú povinné rokovať o písomnom návrhu zmeny kolektívnej zmluvy alebo návrhu novej kolektívnej zmluvy do 14 dní od jeho predloženia.

## **Článok 5**

### **Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom**

1. Nároky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy pre jednotlivých zamestnancov sa uplatňujú ako nároky vyplývajúce z pracovného pomeru.

2. V prípade, že zamestnanci, ktorí podali sťažnosť u zamestnávateľa nadobudnú presvedčenie, že ich práva a nároky sú nedostatočne riešené alebo nie sú riešené vôbec, môžu požiadať odborovú organizáciu o pomoc pri jej riešení. Zmluvné strany sa zaväzujú prerokovať sťažnosť do 15 dní odo dňa jej doručenia odborovej organizácii s tým, že táto je povinná bezodkladne, najneskôr však do 5 dní odo dňa doručenia sťažnosti odborovej organizácii, upovedomiť zamestnávateľa o tejto skutočnosti a požiadať ho o prerokovanie. Uvedený postup neobmedzuje právo zamestnanca ani zmluvných strán zvoliť iný zákonný postup.

## **Článok 6**

### **Postavenie odborových organizácií a vzájomné vzťahy**

1. Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca SND byť odborovo organizovaný. Záujmy zamestnanca SND sú dňom vstupu do odborovej organizácie zastupované príslušnou odborovou organizáciou najmä v týchto oblastiach: pracovnoprávne vzťahy vrátane odmeňovania, BOZP a sociálna oblasť.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne spolupracovať a informovať sa o svojich stanoviskách pri tvorbe všeobecne záväzných a interných predpisov a opatrení, ktoré majú vplyv na pracovné, sociálne a ekonomické podmienky zamestnancov SND.
3. Odborové organizácie zastúpené svojimi poverenými zástupcami majú právo:
  - uzatvárať KZ a iné dohody so SND, pri uzatváraní KZ sa postupuje podľa §3a ods. 1 Zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní, podpisové právo majú predsedovia odborových organizácií,
  - vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci BOZP a požadovať od SND odstránenie zistených nedostatkov,
  - predkladať návrhy opatrení na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (predkladať návrhy smerníc pre konkrétne organizačné zložky podľa ich špecifik),
  - vyjadrovať sa a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam SND, ktoré môžu zásadne ovplyvniť postavenie zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch.

Ďalšie právomoci odborových organizácií:

**Spolurozhodovanie** sa týka najmä:

- vydávania a zmeny Pracovného poriadku, ktorého súčasťou sú aj pracovné poriadky jednotlivých organizačných zložiek
- dohoda o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času, podmienkach nepretržitého odpočinku, o rozsahu a podmienkach práce nadčas
- dohoda na čerpaní hromadnej dovolenky v čase tzv. divadelných prázdnin
- dohoda na Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu, na použití finančných prostriedkov na sociálnu starostlivosť

**Prerokovanie** sa týka najmä:

- Mzdového poriadku a smernice o odmeňovaní v jednotlivých organizačných zložkách
- stavu, štruktúry a predpokladaného vývoja zamestnanosti, plánované opatrenia, ak je ohrozená zamestnanosť (zmeny organizačnej štruktúry, reorganizačné zmeny, hromadné prepúšťanie, prípadné dočasné prerušenie výkonu práce)
- rozhodnutí vplývajúcich na zásadné zmeny v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach zamestnancov

- neospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (absencia)
- výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa
- zásadných otázok sociálnej politiky zamestnávateľa a opatrení na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia, vrátane smernice o BOZP
- opatrení na predchádzanie vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
- predkladania týždenných a hracích plánov v umeleckých zložkách, vrátane vytvorenia smernice, ktorá podrobne upravuje plánovanie
- prípadných zámerov odpredať rekreačných zariadení v správe SND

Všetky prerokovania predsedovia OO potvrdzujú svojim podpisom na prerokovanom materiáli.

**Právo na informácie** sa týka najmä:

- Informácie o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa, o predpokladanom vývoji jeho činnosti
- Pri prechode práv a povinností

**Právo kontroly** sa týka najmä:

- dodržiavanie pracovnoprávných a mzdových predpisov
- dodržiavanie predpisov BOZP.

4. Generálny riaditeľ SND sa zaväzuje:

- 2x ročne organizovať stretnutia vedenia SND s predsedami všetkých odborových organizácií, ktoré sa uskutočnia v jarnom a v jesennom mesiaci. Predmetom stretnutí bude podanie komplexnej aktuálnej informácie o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa, o predpokladanom vývoji jeho činnosti, aj v písomnej forme pre všetky základné organizácie
- štvrt'ročne po skončení kalendárneho štvrt'roku informovať v písomnej forme zástupcov základných odborových organizácií formou finančných výkazov predkladaných Ministerstvu kultúry
- v prípade potreby uskutočniť stretnutie so všetkými zástupcami zamestnancov
- informovať zástupcov základných odborových organizácií v SND o termíne verejného odpočtu organizácie dva týždne pred jeho uskutočnením.

5. Pri zvolávaní stretnutia zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov zašle týmto Kancelária generálneho riaditeľa pozvánku s minimálne dvomi alternatívami termínu. Potvrdený termín konania stretnutia a body programu oznámi Kancelária generálneho riaditeľa zúčastneným najneskôr päť dní pred jeho konaním. Na začiatku stretnutia sa určí zapisovateľ a overovateľ zápisnice. Návrh zápisnice zo stretnutia, ktorý bude predstavovať podstatný opis priebehu stretnutia, zašle zapisovateľ zúčastneným na pripomienkovanie bez zbytočného odkladu po skončení stretnutia, spravidla do 2 pracovných dní. K návrhu zápisnice môžu vzniesť zúčastnení pripomienky do 4 pracovných dní od jeho obdržania. Na neskôr vznesené pripomienky sa neprihliadne. Po uplynutí uvedenej lehoty vyhotoví Kancelária generálneho riaditeľa finálnu verziu zápisnice z rokovania, ktorú podpíše generálny riaditeľ (alebo ním poverený zamestnanec SND na vedenie príslušného stretnutia), zapisovateľ a overovateľ a túto zašle Kancelária generálneho riaditeľa zúčastneným do desiatich pracovných dní od uplynutia lehoty na vznášanie pripomienok. K zápisnici sa pripojí listina prítomných účastníkov stretnutia a odsúhlasené/prerokované podpísané materiály.

6. Zamestnávateľ poskytne na činnosť všetkých odborových organizácií bezplatne jednu zariadenú miestnosť v novej budove SND, miestnosť v UDD SND a uhradí náklady spojené s jej prevádzkou a údržbou.
7. Na účely konania členských schôdzí odborových organizácií zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností, na ich požiadanie, väčšiu miestnosť (zasadačku).
8. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne celkom v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Odborové organizácie, po dohode medzi sebou, písomne oznámia generálnemu riaditeľovi SND rozdelenie pracovného voľna podľa uvedeného systému vždy na začiatku kalendárneho roka (najneskôr do 31. januára daného roka), podľa ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborových organizácií na základe ich predchádzajúceho písomného individuálneho súhlasu. Takto získané príspevky zamestnávateľ poukáže na účty jednotlivých odborových organizácií najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
10. Odborové organizácie oznamujú mzdovému oddeleniu zoznam svojich členov a predkladajú ich individuálne písomné súhlasy so zrážkou zo mzdy na platenie členských príspevkov.

## **Článok 7**

### **Pluralita odborových organizácií, spôsob konania a postup strán v prípadoch podľa Článku 6 vyššie**

1. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo táto kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu plniť tieto povinnosti voči organizácii/organizáciám, ktorá/é bude/ú určená/é spôsobom uvedeným nižšie v tomto článku kolektívnej zmluvy.
2. Termín konania stretnutia a body programu oznámi Kancelária generálneho riaditeľa zúčastneným v súlade s Článkom 6 bod 5. tejto kolektívnej zmluvy najneskôr päť dní pred jeho konaním s tým, že odborové organizácie písomne vyzve, aby najneskôr pred začatím konania stretnutia zamestnávateľovi oznámili, či: (i) medzi nimi existuje dohoda, alebo (ii) splnomocnili jednu odborovú organizáciu na konanie voči zamestnávateľovi v uvedenej veci (čo zamestnávateľovi hodnoverne preukážu), alebo (iii) si určili zástupcu pre všetky odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa na konanie voči zamestnávateľovi v uvedenej veci (čo zamestnávateľovi hodnoverne preukážu).
3. V prípade, ak odborové organizácie nebudú postupovať v zmysle bodu 2. vyššie a zamestnávateľovi najneskôr pred začatím konania stretnutia neoznámia výber jedného zo spoločných postupov dohodnutých v bode 2. vyššie alebo oznámia, že sa na uvedenom postupe nedohodli, platí, že zamestnávateľ je oprávnený konať a plniť si svoje povinnosti v zmysle bodu 1. vyššie voči zástupcom odborových organizácií, ktorí sa zúčastnia daného stretnutia so zamestnávateľom.

4. Odborová organizácia je povinná vyvinúť maximálne úsilie a zabezpečiť prítomnosť svojho zástupcu na stretnutí so zamestnávateľom v zmysle bodu 2. vyššie. Zmluvné strany sa dohodli, že neúčast' ktorejkoľvek odborovej organizácie na dohodnutom stretnutí bude zamestnávateľ považovať za preukázanie nedohody o spoločnom postupe medzi odborovými organizáciami v zmysle bodu 2. vyššie, čo ho bude oprávňovať konať v danej veci spôsobom podľa bodu 3. vyššie, prípadne konať v súlade s § 232 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý hodnoverne preukáže najväčší počet členov (členské prihlášky) Hlavnému kontrolórovi SND.

## **Časť II.**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

#### **Článok 1**

##### **Pohyb zamestnancov**

1. Personálne oddelenie bude štvrťročne zverejňovať zoznam voľných pracovných miest na spoločnom priečinku na serveri SND (S) pred tým, ako budú tieto pracovné miesta zverejnené pre externých uchádzačov.
2. Personálne oddelenie bude polročne predkladať odborovým organizáciám písomnú informáciu o pohybe zamestnancov SND.

#### **Článok 2**

##### **Skončenie pracovného pomeru**

1. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením, zamestnávateľ prerokuje vopred s odborovou organizáciou, ktorej je konkrétny zamestnanec členom. V prípade, ak zamestnanec nie je odborovo organizovaný, skončenie pracovného pomeru sa prerokuje s tou základnou odborovou organizáciou v SND, ktorá má najväčší počet členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.
2. Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.
3. V prípade, ak chce zamestnávateľ so zamestnancom, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval bez prerušenia viac ako 15 rokov, skončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce v období 5 kalendárnych rokov pred dňom, kedy tento zamestnanec dosiahne vek určený na nárok na starobný dôchodok, zamestnávateľ prerokuje skončenie pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce s týmto zamestnancom v zmysle § 74 Zákonníka práce, so zástupcami všetkých odborových organizácií, pričom na skončenie pracovného pomeru so zamestnancom podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce sa vyžaduje detailné prerokovanie zástupcov všetkých odborových organizácií v SND.

### Článok 3 Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku, resp. ak mu bol priznaný starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok (pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%) odchodné v sume priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku, resp. ak mu bol priznaný starobný, predčasný starobný, invalidný dôchodok patrí odchodné okrem bodu 1 aj v sume ďalšieho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval bez prerušenia minimálne 20 rokov.
3. Zamestnancovi, ktorému je priznaný osobitný príspevok podľa Zákona 103/2014 Z.z. o divadelnej činnosti, patrí odchodné v sume dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval bez prerušenia minimálne 20 rokov.
4. Zamestnancovi, ktorý bol výkonným tanečníkom a stratil schopnosť vykonávať svoju profesiu zo zdravotných dôvodov a zároveň skončí pracovný pomer ako výkonný tanečník, patrí odchodné v sume 3-násobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval bez prerušenia min. 10 rokov.

### Článok 4 Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné vo výške podľa aktuálneho znenia Zákonníka práce.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné najmenej v sume:
  - a) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
  - b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
  - c) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval päť rokov a menej ako desať rokov
  - d) **šestnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
  - e) **sedemnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
3. S účinnosťou od 1.1.2022, zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. f) patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v zmysle ustanovení Zákonníka práce.



## Článok 5 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca SND je 40 hodín týždenne.
2. Zamestnanci, u ktorých povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne, majú pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne a to na obdobie 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Dôvodom je vykonávanie činností, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce (premiéry, skúšky). Tento bod 2. neplatí pre administratívnych pracovníkov SND.
3. Rozvrhnutie pracovného času plánuje zamestnávateľ predbežne na obdobie celej divadelnej sezóny a v prípade potreby akýchkoľvek zmien po prerokovaní so zástupcami zamestnancov príslušnej organizačnej zložky oznamuje zamestnancom rozvrhnutie pracovného času najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
4. Pracovný čas administratívnych zamestnancov je dohodnutý na 40 hodín týždenne, v režime pružného pracovného času, ktorý je stanovený nasledovne :

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| voliteľný pracovný čas | 6.00 – 9.00 hod    |
| základný pracovný čas  | 9.00 – 15.00 hod.  |
| voliteľný pracovný čas | 15.00 – 18.00 hod. |

Pružné pracovné obdobie sa uplatňuje ako mesačné pracovné obdobie, čo znamená, že si zamestnanec v danom kalendárnom mesiaci vyrovná svoj fond pracovného času.
5. Pracovný čas umeleckých zamestnancov, technických zamestnancov v umeleckých organizačných zložkách, obslužného personálu (upratovačky), je dohodnutý na 40 hodín týždenne v šesťdňovom pracovnom režime. Skladá sa z času, v ktorom vykonávajú činnosť na pracovisku v SND (predstavenie, skúška, nácvik, tréning a pod.), prípadne na pracovnej ceste a z domácej prípravy (v zmysle zákona č. 103/2014 Z.z.), do ktorej patrí u baletných umelcov aj čas na regeneráciu a u sólistov opery a v zbore opery hlasová hygiena.
6. Rozvrh týždenného pracovného času zamestnancov Umelecko-dekoračných dielní je v trvaní 40 hodín týždenne a je stanovený na 5 pracovných dní (pondelok až piatok) v nerovnomerne rozloženom pracovnom čase. V prípade zvýšenej potreby práce je možné upraviť týždenný pracovný rozvrh v rozmedzí 7 pracovných dní (pondelok až nedeľa) s dodržaním príslušných ustanovení Zákonníka práce.
7. Pracovný čas zamestnancov pracujúcich v dvojzmennej prevádzke je dohodnutý na 38 a 3/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnancov pracujúcich v nepretržitej prevádzke je dohodnutý na 37 a 1/2 hodiny týždenne.
8. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín vrátane prestávok na jedlo a oddych.
9. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca, vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.
10. Možnosť využívať domácku prácu po dohode so zamestnávateľom, ktorá je zakotvená v Zákonníku práce §52 odsek 5.

11. V čase divadelných prázdnin je zamestnávateľ povinný prideľovať zamestnancom práce súvisiace s ich pracovnou zmluvou, vrátane umožnenia tvorivej činnosti a ďalšieho vzdelávania mimo pracoviska výhradne za účelom plnenia úloh zamestnávateľa, ak títo nečerpajú dovolenku v zmysle ZP alebo iné pracovné voľno. V prípade, že vedúci zamestnanec požaduje prítomnosť daného zamestnanca na pracovisku, zamestnanec je povinný v určený termín sa na pracovisko dostať a plniť si úlohy, ktorými ho poveril vedúci zamestnanec, v súlade s jeho pracovnou náplňou.

## **Článok 6**

### **Nepretržitý denný odpočinok**

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby mal zamestnanec medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.

## **Článok 7**

### **Nepretržitý odpočinok v týždni**

1. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.
2. V prípade, ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca podľa bodu 1, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.
3. V prípade, ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa bodu 1. alebo 2. môže zamestnávateľ po dohode so zástupcom zamestnancov konkrétnej základnej odborovej organizácie rozvrhnúť zamestnancovi pracovný čas tak, aby mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu a zamestnávateľ je povinný dodatočne mu poskytnúť náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.
4. V prípade, ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa bodov 1. až 3. môže zamestnávateľ po dohode so zástupcom zamestnancov konkrétnej základnej odborovej organizácie rozvrhnúť zamestnancovi pracovný čas tak, aby tento mal raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli.

## **Článok 8**

### **Práca nadčas**

1. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len v prípade prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce aj na dni pracovného pokoja, podľa podmienok § 94 Zákonníka práce, po prerokovaní so zástupcom zamestnancov konkrétnej základnej odborovej organizácie.
2. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac dvanástich mesiacov po sebe nasledujúcich.

## **Článok 9**

### **Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky sa pre každého zamestnanca SND predlžuje o 1 týždeň.
2. Každému zamestnancovi SND patrí základná výmera dovolenky v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.
3. Na termíne tzv. *divadelných prázdnin* v kalendárnom roku sa zmluvné strany dohodnú tak, aby sa zabezpečilo čerpanie podstatnej časti dovolenky (minimálne 3 až 4 týždne) zamestnancami umeleckých zložiek (Opera, Balet, Činohra, UDD), najmä počas nich. Túto skutočnosť uvedú v písomnom pláne čerpania dovoleniek.

## **Článok 10**

### **Prekážka na strane zamestnanca**

1. Pri celodenných prekážkach v práci na strane zamestnanca, z dôvodu lekárskeho vyšetrenia alebo sprevádzania člena rodiny na lekárske vyšetrenie, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, podľa ust. § 141 Zákonníka práce.
2. Pri celodenných prekážkach v práci na strane zamestnanca s pružným pracovným časom sa ako výkon práce s náhradou mzdy posudzuje v rozsahu zodpovedajúci dĺžke jeho bežnej dennej pracovnej zmeny, podľa ust. § 141 Zákonníka práce.

## **Časť III.**

### **Odmeňovanie**

## **Článok 1**

### **Všeobecná časť**

Mzdové nároky, odmeňovanie, ako i mzdové zvýhodnenia všetkých zamestnancov stanovuje Mzdový poriadok SND a Smernica o odmeňovaní v jednotlivých organizačných zložkách. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať odborové organizácie o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov SND, ako aj o všetkých pripravovaných podstatných zmenách v tejto oblasti.

## **Článok 2**

### **Valorizácia miezd**

Valorizáciu miezd zamestnancov SND prehodnotí zamestnávateľ každoročne podľa svojich finančných možností.

## **Článok 3**

### **Príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 10 Eur mesačne na zamestnanca.

2. Zamestnanci, ktorí sú zaradení do 3. rizikovej skupiny majú v zmysle zákona výšku mesačného príspevku 2% z hrubej mzdy zamestnanca.

#### **Článok 4** **Pracovné a životné jubileá**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v pracovnom pomere:

1. **Jednorazový odmenu** pri príležitosti pracovného jubilea zamestnanca, ktorého pracovný pomer k zamestnávateľovi trvá nepretržite najmenej:
  - 20 rokov (u baletných umelcov 10 rokov) vo výške 50 % jeho priemernej mesačnej mzdy
  - a po každých ďalších 5 odpracovaných rokoch sa odmena navyšuje o 5 % jeho priemernej mesačnej mzdy
2. Do doby trvania pracovného pomeru v SND sa pre tento účel nezapočítava celá doba pracovného voľna bez náhrady mzdy, poskytnutá na žiadosť zamestnanca, ktorá súvisle trvá 6 mesiacov a viac.
3. **Jednorazový odmenu** pri príležitosti životného jubilea zamestnanca, pri dosiahnutí 50 a 60 roku veku, u baletných umelcov 35 roku veku vo výške 350 Eur. Podmienka na priznanie odmeny je nepretržitý pracovný pomer v SND v trvaní minimálne 10 rokov ku dňu dosiahnutia životného jubilea.
4. Odmena za pracovné alebo životné jubileum bude vyplatená vo výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy v nasledujúcom mesiaci po dovŕšení jubilea.
5. Odmena za pracovné alebo životné jubileum bude zamestnancovi priznaná len raz bez ohľadu na počet uzatvorených pracovných pomerov u zamestnávateľa. Nárok na priznanie odmeny za jubileá sa netýka zamestnanca, ktorý ma uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas – menej ako 30 hodín týždenne.
6. Odmena za pracovné alebo životné jubileum sa neprizná zamestnancovi, ktorý v posledných 24 mesiacoch pred dosiahnutím jubilea porušil pracovnú disciplínu a bolo mu uložené písomné upozornenie za porušenie pracovnej disciplíny.

#### **Časť IV.** **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Odborové organizácie určia svojho zástupcu pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) pre každú organizačnú zložku. Zamestnávateľ vykoná na všetkých pracoviskách raz ročne kontrolu BOZP v prítomnosti príslušných vedúcich zamestnancov ako aj zástupcu odborových organizácií pre BOZP, určeného odbormi a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termínoch, stanovených kontrolnou komisiou.
2. Zamestnávateľ zabezpečí meranie mikroklimy na javiskách, v orchestrisku, baletných sálach a na pracoviskách UDD. V orchestrisku a skúšobniach opery zabezpečí meranie hluku. Merania uskutočnia externí odborníci za účasti zástupcu príslušnej odborovej organizácie. Ak zistí nedodržanie hygienických požiadaviek na pracovné prostredie, odstráni zamestnávateľ príčiny v termíne, určenom v zázname o výsledku meraní. Meranie sa uskutoční na základe konkrétnej požiadavky.

3. Na všetkých technických skúškach, klavírnych generálkach, hlavných skúškach a na generálkach bude po celý čas prítomný odborný zamestnanec – technik BOZP.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorým prideliť osobné ochranné pracovné prostriedky (OOPP) podľa Smernice o ich poskytovaní, za účelom ich údržby – čistiace prostriedky (pracie, príp. dezinfekčné či umývacie), a to raz za dva mesiace, alebo častejšie podľa potreby.
5. Zamestnávateľ zabezpečí v umeleckých organizačných zložkách väčšiu hygienu kostýmov, vrátane obuvi, dokupovaním novej obuvi a najmä špecifickej obuvi pre baletných umelcov. Taktiež zabezpečí pre umeleckých zamestnancov šminky, odličovacie prostriedky a fixačné vlasové prostriedky a iné prostriedky potrebné k výkonu práce.
6. Odborové organizácie spolupracujú v prípade potreby pri vyšetrovaní pracovných úrazov.

## **Časť V.**

### **Sociálna oblasť**

1. Výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do jej tretieho dňa vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od štvrtého dňa dočasnej práceneschopnosti do desiateho dňa je 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje všetkým zamestnancom v pracovnom pomere stravovanie prostredníctvom stravovacích poukážok alebo prostredníctvom finančného príspevku na stravovanie aj počas trvania prekážky v práci na strane zamestnávateľa v čase mimoriadnej situácie, núdzového alebo výnimočného stavu podľa § 250b ods. 6 Zákonníka práce a aj počas prekážky na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 1 Zákonníka práce, ak takáto prekážka nastala po príchode zamestnanca na pracovisko. Hodnota stravného lístka sa zvyšuje na hodnotu 4,50 Eur, príspevok zamestnanca ostáva nezmenený vo výške 1,29 Eur. Príspevok zamestnávateľa vrátane príspevku zo sociálneho fondu je 3,21 Eur, čo predstavuje aj výšku finančného príspevku pre zamestnancov, ktorí si zvolili zabezpečenie stravovania formou finančného príspevku.
3. Zamestnávateľ sa v súlade čl. 1 a čl. 3 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z., zaväzuje poskytovať každému svojmu kolektívnemu umeleckému telesu primeraný a oddelený a stály priestor na vykonávanie samostatného skúšobného procesu.
4. Zamestnanci SND majú nárok na kúpu max. 4 kusov vstupeniek mesačne na predstavenia výlučne z repertoáru SND s 50 % zľavou. Pre vylúčenie pochybností platí, že nárok zamestnancov SND podľa predchádzajúcej vety sa nedá uplatniť v prípade premiér (na premiérové predstavenia). Poskytovanie tejto zamestnaneckej výhody podlieha zdaňovaniu podľa platnej legislatívy a je nevyhnutné osobne sa preukázať platným zamestnaneckým preukazom v pokladnici SND.
5. Rekreačné zariadenie zamestnávateľa v Liptovskom Jáne je prednostne určené zamestnancom SND (hlavne počas divadelných prázdnin), ich najbližším rodinným príslušníkom (manželský partner, deti), bývalým zamestnancom - dôchodcom a ich manželským partnerom, ktorých posledným zamestnávateľom bolo SND. Výšku úhrady na ich ubytovanie určuje zamestnávateľ príslušnou internou smernicou.

6. Senior klubu SND zamestnávateľ poskytne zdarma jedenkrát ročne autobus na zájazd do vzdialenosti 450 km od sídla SND. Senior klubu SND zamestnávateľ poskytne finančnú pomoc 1x ročne v sume 500 Eur.
7. Zamestnávateľ zabezpečí každé dva roky preventívne zdravotné prehliadky pre šepkárov a inšpicientov SND prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby.
8. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom ďalšie vzdelávanie v zmysle Zákonníka práce.

## **Časť VI.**

### **Všeobecné a záverečné ustanovenia**

1. Pri riešení konkrétnych otázok vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov zmluvné strany vychádzajú z platného znenia zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, súvisiacich predpisov, z Pracovného poriadku zamestnávateľa, ako aj z ostatných súvisiacich platných interných smerníc zamestnávateľa a platnej Kolektívnej zmluvy.
2. Ak sa na pracovisku vyskytujú nedostatky, alebo ak sa zamestnanec cíti ukrátený na svojich právach vyplývajúcich mu z pracovnoprávneho vzťahu, môže sa obrátiť na svojho priameho nadriadeného zamestnanca, prípadne iného vedúceho zamestnanca so žiadosťou o nápravu.  
  
Tým nie je dotknuté jeho právo podať sťažnosť, oznámenie alebo podnet. Každé podanie rieši riaditeľ organizačnej zložky, do ktorej zamestnanec patrí, v odvolacom konaní rieši uvedené podanie generálny riaditeľ SND. Zamestnávateľ je povinný prerokovať so zamestnancom sťažnosť. Ak je sťažnosť, oznámenie alebo podnet danej veci od odborovej organizácie podaná generálnemu riaditeľovi, je povinný prerokovať spornú záležitosť a pokúsiť sa dosiahnuť dohodu medzi spornými stranami.
3. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu všetkými zmluvnými stranami a účinnosť od 1.7.2021 do 31.12.2022.
4. Na uplatnenie prípadných zmien sa zmluvné strany zaväzujú iniciovať rokovanie. Zmeny kolektívnej zmluvy možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomne, formou dodatku. Strany sú povinné rokovať o písomnom návrhu zmeny kolektívnej zmluvy alebo návrhu novej kolektívnej zmluvy do 14 dní od jeho predloženia.

## PODPISY ZMLUVNÝCH STRÁN

V Bratislave, dňa 29.06.2021

**Zástupcovia zamestnancov SND**

**Slovenské národné divadlo**

---

Alžbeta Bednáriková

---

Matej Drlička, generálny riaditeľ

---

Jana Beňovská

---

Branislav Bystriansky

---

Viktória Gyepes Árvová

---

Ján Lešický

---

Patrik Pačes

---

František Šenigla

---

Ľubomíra Štiglicová