



Slovenské
národné
divadlo

SLOVENSKÉ NÁRODNÉ DIVADLO

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2017/2018

Časť I. Základné ustanovenia

Kolektívnu zmluvu uzatvárajú :

SLOVENSKÉ NÁRODNÉ DIVADLO so sídlom Pribinova 17, 811 09 Bratislava
v zastúpení Mariána Chudovského, ako generálneho riaditeľa

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

1. **Odborová organizácia UDDSND**, zastúpená predsedníčkou Ľubomírou Štiglicovou,
2. **Základná organizácia Únie odborového zväzu profesionálnych hudobníkov Slovenska pri orchestri Opery SND**, zastúpená predsedom Marošom Podhajským,
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.

(ďalej len „odborové organizácie“)

Článok 1

Účel a obsah

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, 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.

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. 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 :
 - a) uzatvárať KZ a iné dohody so SND, podpisové právo majú predsedovia odborových organizácií,
 - b) vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci BOZP a požadovať od SND odstránenie zistených nedostatkov,
 - c) vyjadrovať sa a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam SND, ktoré môžu 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,
- zmluvných vzťahov, ktoré sa týkajú zaistovania prevádzky rekreačných zariadení v správe SND, ako aj všetkých zmien a ostatných otázok týkajúcich sa zásadným spôsobom prevádzky a chodu rekreácie zamestnancov SND,

- **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,
 - zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa a opatrení na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - opatrení na predchádzanie vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- **právo na informácie** – týka sa najmä:
 - Informácie o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa, o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
 - pri prechode práv a povinností,
 - **právo kontroly** – týka sa 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 spravidla uskutočnia v jarnom a v jesennom mesiaci. Predmetom stretnutí bude podanie komplexnej aktuálnej informácie o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
 - Informovať zástupcov základných odborových organizácií v SND o termíne verejného odpočtu organizácie dva týždne pred jeho uskutočnením.
5. Termín konania stretnutia oznámi Kancelária generálneho riaditeľa zúčastneným najneskôr sedem dní pred jej konaním. Jednotlivé body programu stretnutia si zúčastnené strany vzájomne predložia najneskôr tri dni pred termínom. Písomný záznam zo stretnutia zašle Kancelária generálneho riaditeľa zúčastneným do desiatich pracovných dní.
 6. Zamestnávateľ poskytne na činnosť všetkých odborových organizácií bezplatne jednu zariadenú miestnosť novej budove SND a jednu miestnosť v HB 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 organizácie 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 20. 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.

Časť II. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 1

1. Personálne oddelenie bude štvrťročne zverejňovať zoznam na spoločnom priečinku serveri SND (S) voľné pracovné miesta pred tým, ako budú tieto pracovné miesta zverejnené pre prípadných 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 príslušnou pre organizačnú zložku, v ktorej je zamestnanec zamestnaný. V prípade, ak zamestnanec nie je odborovo organizovaný, skončenie pracovného pomeru sa prerokuje s tou základnou odborovou organizáciou v SND, ktorú si určí zamestnanec.
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 20 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 súhlas 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, ktorému bol priznaný osobitný príspevok podľa Zákona 103/2014 Z.z. o divadelnej činnosti, bude pri prvom skončení pracovného pomeru priznané odchodné vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
3. Ak pracovný pomer zamestnanca trval bez prerušenia viac ako 10 rokov, patrí mu 2-násobok priemerného mesačného zárobku, za podmienok uvedených v prvom a v druhom odseku.
4. Ak pracovný pomer zamestnanca trval bez prerušenia viac ako 20 rokov, patrí mu 3-násobok priemerného mesačného zárobku, za podmienok uvedených v prvom a v druhom odseku.
5. Ak pracovný pomer zamestnanca trval bez prerušenia viac ako 30 rokov, patrí mu 4-násobok priemerného mesačného zárobku, za podmienok uvedených v prvom a v druhom odseku.
6. Zamestnancovi, ktorý bol výkonným tanečníkom patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku, resp. ak mu bol priznaný starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok (pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%) odchodné v sume 4-násobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer 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) , patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) odstupné najmenej v sume
 - a) **dojnásobku** 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 tri roky a menej ako päť rokov,
 - c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) **šesťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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).
3. Rozvrhnutie pracovného času plánuje zamestnávateľ predbežne na obdobie celej divadelnej sezóny a v prípade potreby akýchkoľvek zmien 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 je dohodnutý na 40 hodín týždenne v šesťdňovom pracovnom režime, skladá sa z času, v ktorom vykonávajú umeleckú činnosť na pracovisku v SND, prípadne na pracovnej ceste (predstavenie, skúšky, nácvik, tréning a pod.) a z domácej prípravy na výkon svojej pracovnej činnosti – domácim štúdiom na umeleckú činnosť.
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.
9. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca, vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.
10. V čase divadelných prázdnin je zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancom práce súvisiace s ich pracovnou zmluvou, vrátane umožnenia tvorivej činnosti a ďalšieho vzdelávania mimo pracoviska výhradne za účelom plnenia úloh organizácie, 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 dostaviť a plniť si úlohy, ktorými ho poveril vedúci zamestnanec, v súlade s jeho pracovnou náplňou.

Článok 6

Nepretržitý denný odpočinok

1. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal 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 ôsmich mesiacov po sebe nasledujúcich.

Článok 9

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky sa pre každého zamestnanca SND predlžuje o 1 týždeň.
2. Na termíny tzv. *divadelných prázdnin* v kalendárnom roku sa zmluvné strany dohodnú tak, aby sa zabezpečilo čerpanie podstatnej časti dovolenky (minimálne 3 až 4 týždne) zamestnancami (vrátane riaditeľov), 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

1. 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 zmenách v tejto oblasti.

Článok 1

Valorizácia miezd

Valorizácia miezd bude predmetom kolektívneho vyjednávania pri podpise kolektívnej zmluvy na nasledujúci kalendárny rok.

Na kalendárny rok 2018 je odsúhlasená 2% valorizácia základných miezd pre zamestnancov SND, ktorá bude platná od 1. 1. 2018.

Článok 2

Príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zo strany zamestnávateľa je súčasťou zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a DDS (platná od r. 2002). Doterajšia výška príspevku zo strany zamestnávateľa pre zamestnanca z 5,- Eur sa upravuje na 7,- Eur mesačne na zamestnanca. Zamestnanci, ktorí sú zaradení do 3. rizikovej skupiny majú v zmysle zákona výšku mesačného príspevku 2% z hrubej mzdy zamestnanca.

Článok 3

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok padol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok.

Podobne sa bude postupovať aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou.

Článok 4

Pracovné a životné jubileá

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v pracovnom pomere :

1. *Jednorazovú odmenu* pri príležitosti pracovného výročia za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 20 rokov trvania nepretržitého pracovného pomeru v SND (u baletných umelcov 10 rokov) a za každých ďalších päť rokov zamestnania v SND. Odmena sa priznáva podľa interného predpisu, t.j.
 - po nepretržite odpracovaných 20 rokoch v SND (u baletných umelcov 10 rokov), vo výške 50 % jeho priemernej mesačnej mzdy,
 - po každých ďalších 5 odpracovaných rokoch sa odmena navyšuje o 5% jeho priemernej mesačnej mzdy.Odmena bude vyplatená vo výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy v nasledujúcom mesiaci po dovŕšení jubilea.
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. *Jednorazovú odmenu* pri príležitosti životného jubilea za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50-teho a 60- teho roku veku, u baletných umelcov 35-teho roku veku. Odmena sa priznáva podľa interného predpisu, t.j. 350,- Eur pre každého jubilanta. Podmienka na priznanie odmeny je nepretržitý pracovný pomer v SND v trvaní minimálne 10 rokov. Odmena bude vyplatená vo výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy v nasledujúcom mesiaci po dovŕšení jubilea.

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 bude po celý čas prítomný odborný zamestnanec – technik BOZP.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorým prideliuje 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. Odborové organizácie spolupracujú 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 45 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od štvrtého dňa dočasnej práceneschopnosti do desiateho dňa je 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
2. Organizácia zabezpečuje všetkým zamestnancom v pracovnom pomere stravovanie prostredníctvom stravovacích poukázok, aj v čase čerpania dovolenky, počas trvania prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa ust. § 142 ods. 1 Zákonníka práce, počas trvania prekážky v práci na strane zamestnanca podľa ust. § 141 ods. 2 písm. a) bod 1, bod 3 a písm. c) Zákonníka práce.
3. Zamestnanci SND majú nárok na kúpu max. 8 kusov vstupeniek mesačne na predstavenia výlučne z repertoáru SND so 70 % zľavou. Poskytovanie tejto zamestnaneckej výhody podlieha zdaňovaniu podľa platnej legislatívy a je nevyhnutné osobne sa preukázať platným zamestnaneckým preukazom v pokladnici SND.
4. Ku *Dňu matiek*, (druhý májový týždeň v kalendárnom roku), sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť všetkým ženám v organizácii (v prípade nových zamestnancov po uplynutí skúšobnej doby), 1 deň plateného pracovného voľna, podľa výberu zamestnankyne, ktorý bude v evidencii pracovného času riadne evidovaný ako odpracovaný pracovný deň (pracovné voľno s náhradou mzdy). Nárok naň si zamestnankyňa uplatní na základe písomnej žiadosti a jeho čerpanie bude možné po písomnom súhlase jej priameho nadriadeného. Voľno bude možné čerpať od mája príslušného kalendárneho roka do konca marca ďalšieho kalendárneho roka. V prípade nevyužitia tohto pracovného voľna, nepatrí zamestnankyni žiadna iná náhrada (čerpanie voľna či finančná kompenzácia).
5. Rekreačné zariadenia organizácie v Jánskej doline a v Senci sú prednostne určené zamestnancom SND, ich najbližším rodinným príslušníkom (manželský partner, deti), dôchodcom a ich manželským partnerom, ktorých posledným zamestnávateľom bolo SND. Výšku úhrady na ich ubytovanie určuje zamestnávateľ príslušnou internou smernicou.
6. Senior klubu SND organizácia poskytne zdarma dvakrát ročne autobus na zájazdy do vzdialenosti 450 km od sídla SND.
7. Organizácia zabezpečí preventívne zdravotné prehliadky každé dva roky cez pracovnú zdravotnú službu aj pre šepkárov a inšpicientov v SND.

Časť VI. Všeobecné a záverečné ustanovenia

1. Pri riešení konkrétnych otázok vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov zmluvné strany vychádzajú z platného znenia zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, súvisiacich predpisov, z Pracovného poriadku, ako aj z ostatných súvisiacich platných interných smerníc organizácie a platnej Kolektívnej zmluvy.

2. Ak sa na pracovisku vyskytujú nedostatky, alebo ak sa zamestnanec cíti ukrátený vo 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.

3. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpisu všetkými zmluvnými stranami a platí do 31. 3. 2018.
4. V prípade, že do 31.3.2018 nebude ukončené kolektívne vyjednávanie, predlžuje sa účinnosť tejto kolektívnej zmluvy po dohode zmluvných strán, a to maximálne o tri kalendárne mesiace.
5. 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.

V Bratislave, 9. júna 2017