

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROKY 2019 - 2021

uzatvorená v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb.,
o kolektívnom vyjednávaní
medzi

zamestnávateľom
Štátne divadlo Košice

a

odborovými organizáciami:

**Základnou organizáciou
Odborového zväzu masmédií pri Štátnom divadle Košice**

a

**Základnou organizáciou Únie odborového zväzu
profesionálnych hudobníkov Slovenska pri Štátnom
divadle Košice**

Košice, 2019

PREAMBULA

Zástupcovia vyššie uvedených odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa týmto prehlasujú, že táto kolektívna zmluva je výsledkom ich jednotného postupu vo vzájomnej zhode a reflektuje na požiadavky zamestnancov, ktorých zastupujú, a ktoré pri jej uzatváraní presadzovali. Na znak súhlasu ju všetci podpisujú a súčasne prehlasujú, že ich vôľa je slobodná a vážna.

A. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Účel a obsah zmluvy

Základná organizácia Odborového zväzu masmédií pri Štátnom divadle Košice (ďalej aj „ŠDKE“) zastúpená predsedom výboru základnej organizácie Kolomanom Váradyom a Základná organizácia Únie odborového zväzu profesionálnych hudobníkov Slovenska pri Štátnom divadle Košice zastúpená Pavlom Cebákom (ďalej len „odborové organizácie“, resp. aj „VZO“) a na strane druhej zamestnávateľ Štátne divadlo Košice zastúpený Mgr. Petrom Himičom, PhD. generálnym riaditeľom (ďalej spoločne len „zmluvné strany“), uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu (ďalej aj „KZ“) s cieľom upraviť individuálne a kolektívne právne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa.

2. Legislatívny súlad

2.1 Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní, s ustanoveniami Zákonníka práce (ďalej aj „ZP“) a zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a zákonom č. 103/2014 Z.z. o divadelnej činnosti a hudobnej činnosti. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili. Ustanovenia zákonov a iných záväzných predpisov, ktoré budú pre zamestnancov priaznivejšie ako ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, nahrádzujú automaticky ustanovenia tejto zmluvy a nebudú považované za ustanovenia, ktoré sú v rozpore s touto kolektívnou zmluvou. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než táto kolektívna zmluva.

2.2 KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov ŠDKE bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú členmi odborovej organizácie.

2.3 Každá zo zmluvných strán má právo po zmene právnych predpisov po predbežnom obojstrannom prerokovaní požiadať o zmeny a doplnky do KZ.

2.4 Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade, ak člen VZO alebo zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, porušil závažne pracovnú disciplínu alebo po predchádzajúcom písomnom upozorení, ktoré s ním bolo prerokované za prítomnosti aspoň jedného člena VZO, opätovne porušil menej závažne pracovnú disciplínu, odborová organizácia nebude robiť zbytočné prekážky pri udeľovaní súhlasu uvedeného v časti B bode 2 tejto KZ.

B. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Zamestnávateľ a odborové organizácie uznávajú svoje vzájomné práva dané touto kolektívnou zmluvou a zákonmi, budú dôsledne zabezpečovať ich rešpektovanie a budú dbať, aby záujmy zmluvných strán boli chránené.

1. Zákaz diskriminácie

Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu kolektívnej zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a priamo alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach z dôvodu pohlavia, manželského 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti 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.

2. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov

Členovia výboru základných organizácií a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (BOZP) sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením a činnosťou. V čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení požívajú zvýšenú ochranu a ich výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné bez predchádzajúceho súhlasu výboru základnej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje tiež, ak výbor základnej organizácie písomne neodmietol udeliť súhlas do 15 pracovných dní odo dňa, keď oň zamestnávateľ písomne požiadal.

3. Práva zamestnávateľa

3.1 Zamestnanci a odborové organizácie rešpektujú právo zamestnávateľa prijať zamestnanca do pracovného pomeru, podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a podnikateľskými zámermi, či rozviazať pracovný pomer zamestnanca v SÚLADE SO Zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonníku práce časť Základné zásady, Čl. I..

3.2 Zamestnanci a odborové organizácie rešpektujú právo zamestnávateľa vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť, používať všetky zákonom dovolené metódy riadenia, prijímať vnútropodnikové pravidlá a iné riadiace akty, prijímať vhodné opatrenia na zabezpečenie svojich zámerov a úloh, vrátane opatrení na zabezpečenie potrebnej úrovne pracovnej disciplíny a poriadku, ktoré nie sú v rozpore s touto kolektívnou zmluvou a pracovnoprávnymi predpismi.

3.3 Odborové organizácie sa zaväzujú, že zaviažu členov VZO zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať alebo sprístupňovať iným osobám, a to aj počas obdobia jedného roka po skončení pracovného pomeru člena VZO u zamestnávateľa.

3.4 Odborové organizácie sa zaväzujú, že zabezpečia, aby sa údaje, ktoré sú predmetom záväzku mlčanlivosti podľa bodu 3.3 tejto KZ, nedostali bez predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnávateľa do rúk tretích osôb, pričom uvedené sa netýka osôb konajúcich v mene

odborových organizácií na základe splnomocnenia. Toto sa nevzťahuje na informácie poskytnuté v zmysle práva na informácie podľa bodu 7 písm. a) tejto časti KZ.

3.5 Odborové organizácie sa zaväzujú, že zabezpečia, aby sa členovia VZO zdržali akéhokoľvek konania v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, ako aj konania poškodzujúceho dobré meno zamestnávateľa.

4. Práva a povinnosti zamestnancov, odborových organizácií a zamestnávateľa

4.1 Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať.

4.2 Zamestnávateľ rešpektuje právo účasti odborovej organizácie prostredníctvom výboru základnej organizácie na zastupovaní všetkých zamestnancov na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, ktoré sa realizuje predovšetkým kolektívnym vyjednávaním, spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou a to podľa príslušným právnych predpisov a tejto KZ. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku a zaväzuje sa k vytvoreniu informačnej tabule za účelom možnosti informovať členov odborov a zamestnancov takouto formou.

4.3 Zamestnávateľ uznáva odborové organizácie ako subjekt zastupujúci všetkých zamestnancov ŠDKE v kolektívnom vyjednávaní. Vedenie ŠDKE bude prizývať platne zvoleného zástupcu z každej odborovej organizácie na porady kolégia.

4.4 Zástupca vedenia zamestnávateľa sa na písomné požiadanie zástupcu odborovej organizácie, doručenej najmenej 7 dní vopred, zúčastní na jej zasadaní, na odborovej členskej schôdzi a podá požadované informácie týkajúce sa ŠDKE a jeho zamestnancov, max. však 1 krát štvrťročne.

4.5 Zamestnávateľ sa zaväzuje, že akékoľvek zmeny pracovného poriadku vykoná po dohode s príslušným odborovým orgánom.

4.6 Odborové organizácie majú v súvislosti so svojou činnosťou právo, na vlastné náklady, využívať externé služby fyzických a právnických osôb a to:

- právne služby, poradenstvo poskytované advokátom, resp. špecialistom príslušného OZ,
- ekonomické, daňové poradenstvo – daňový poradca,
- rekreačné služby – zástupcovia cestovných kancelárií.

Týmto osobám bude po predchádzajúcom ohlásení zamestnávateľovi, umožnený vstup do priestorov zamestnávateľa za účelom návštevy odborovej organizácie.

5. Právo na spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami, keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci písomný súhlas výborov základných organizácií alebo dohoda s nimi.

5.1. Predchádzajúci súhlas odborovej organizácie sa vyžaduje:

- a) pri vydávaní pracovného poriadku a jeho zmenách - § 84 ods. 1 ZP,
- b) na určenie plánu dovolení - § 111 ods. 1 ZP

c) na výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom VZO alebo zástupcom zamestnancov pre BOZP, v prípade neudelenia súhlasu sú neplatné (doložka neplatnosti) za predchádzajúci súhlas sa považuje aj to, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 kalendárnych dní odo dňa požiadania zamestnávateľom - § 240 ods. 8 a 9 ZP.

5.2 Dohoda s odborovou organizáciou sa ďalej vyžaduje:

- a) pri vydávaní predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) pri dohode o zavedení konta pracovného času - § 87a ZP
- c) pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času - § 87 ZP
- d) pri zavedení pružného pracovného času - § 88 ods. 1 ZP
- e) pri určení začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien - § 90 ods. 4 ZP,
- f) pri možnosti rozdeliť pracovný čas tej istej zmeny na 2 časti - § 90 ods. 6 ZP
- g) pri určení času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa započítava do pracovného času - § 90 ods. 10 ZP,
- h) pri podrobnejších podmienkach poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia - § 91 ods. 2 ZP,
- i) pri rozvrhnutí pracovného času (prevádzkové dôvody) tak, aby mal zamestnanec raz za týždeň najmenej 24 hod. nepretržitého odpočinku, ktorý by mal prislúchať na nedeľu - § 93 ods. 3 až 5 ZP,
- j) pri rozvrhnutí pracovného času (prevádzkové dôvody) tak, aby mal zamestnanec raz za 4 týždne najmenej dva po sebe idúce dni nepretržitého odpočinku, pričom náhradný nepretržitý odpočinok je povinný zamestnávateľ poskytnúť do začiatku čerpania hromadného čerpania dovolenky, najneskôr do 12 mesiacov - § 11 ods. 3 zákona č. 103/2014 Z.z. o divadelnej činnosti a hudobnej činnosti
- k) pri dohode o náhrade za stratu času za čas pracovnej cesty (§ 96b ZP)
- l) pri možnosti predĺžiť obdobie zo 4 mesiacov na najviac 12 mesiacov, kedy práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne - § 97 ods. 6 ZP,
- m) pri určení rozsahu a podmienok práce nadčas - § 97 ods. 9 ZP,
- n) pri vymedzení okruhu ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia - § 98 ods. 9 ZP,
- o) pri určení hromadného čerpania dovoleniek (tzv. divadelné prázdniny) - § 111 ods. 2 a 4 ZP,
- p) pri dojednaní mzdových podmienok v kolektívnej zmluve; týmto ustanovením nie je dotknuté právo zamestnávateľa tieto podmienky dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve - § 119 ods. 2 ZP,
- q) pri vymedzení závažných prevádzkových dôvodov – iné prekážky na strane zamestnávateľa, pre ktoré nemôže zamestnávateľ pridelovať zamestnancovi prácu s nárokom na náhradu mzdy vo výške najmenej 60 % - § 142 ods. 4 ZP,
- r) raz ročne pri určovaní použitia sociálneho fondu (§ 7 zákona o sociálnom fonde),

s) pri návrhu zamestnávateľa na rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou - § 11 ods. 4. Zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“),

t) pri vypracovaní zoznamu zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania, a ktorí sa majú zúčastniť na rekondičnom pobyte alebo rehabilitácii v súvislosti s prácou- §11 ods. 5 zákona o BOZP,

u) pri vypracovaní obsahu rekondičného pobytu - § 11 ods.6 zákona o BOZP,

v) v prípade, ak by zamestnávateľ zabezpečoval rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie zdravotného rizika - § 11 ods. 9 zákona o BOZP“).

6. Právo na prerokovanie

6.1 Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a výborov základných organizácií, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú v zápise o prerokovaní. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom s cieľom dosiahnuť dohodu. V prípade, ak je to uvedené v zákone alebo v texte nižšie, platia tam uvedené lehoty na prerokovanie. Ak po obdržaní žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie nepríde v uvedených lehotách k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. Za týmto účelom poskytuje zamestnávateľ výborom základných organizácií potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

Zamestnávateľ je povinný zrealizovať prerokovanie so všetkými odborovými organizáciami na pracovisku, v opačnom prípade ku prerokovaniu nedošlo.

6.2 Týka sa to prerokovania:

- a) opatrení v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
- b) hromadného prepúšťanie - § 73 ods. 2 ZP,
- c) výpovede alebo okamžitého skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (doložka neplatnosti); povinnosťou odborovej organizácie je prerokovať do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti – ak nedôjde k prerokovaniu v tejto lehote, platí, že k prerokovaniu došlo - § 74 ZP,
- d) rovnomerného rozvrhnutia pracovného času - § 86 ods. 1 ZP
- e) nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ods. 2 - 4 ZP, v lehote do 3 kalendárnych dní,
- f) organizácie práce v noci - § 98 ods. 6 ZP, v lehote do 5 kalendárnych dní,
- g) dočasného prerušenia výkonu práce zamestnanca najdlhšie na 1 mesiac, ak je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, za túto dobu patrí zamestnancovi náhrada mzdy - § 141 a ZP,
- h) neospravedlneného zameškania práce - § 144a ods. 6 ZP
- i) pri úprave podmienok poskytovania stravy počas prekážok v práci a rozšírení okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie - § 152 ods. 8 ZP,

- j) opatrení zameraných na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie - § 153 ZP,
- k) zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou - § 159 ods. 4 ZP,
- l) rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnanca v dôsledku jeho pracovného úrazu alebo choroby z povolania - § 198 ods. 2 ZP,
- m) určenia času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa započítava do pracovného času - § 90 ods. 10 ZP,
- n) požadovanej náhrady škody zamestnanca presahujúcej 50 eur a obsahu dohody o spôsobe jej úhrady - § 191 ods. 4 ZP.

6.3 Odborové organizácie bez zbytočných prieťahov zaujmú stanovisko k všetkým prípadom stanoveným alebo dohodnutým v rámci spolurozhodovania a súčinnosti oboch zmluvných strán, najneskôr do 10 kalendárnych dní.

7. Právo na informovanie

Informovaním sa rozumie iba písomné informovanie adresované výborom základných organizácií s dátumom, menom a funkciou prekladateľa, ako i dátumom predloženia. Za písomné informovanie, v zmysle tohto bodu, sa rozumie aj zaslanie elektronickej správy na e-mailové adresy predsedu VZO, ktoré budú zamestnávateľovi písomne oznámené.

Záväzky a povinnosti zamestnávateľa:

- a) Zamestnávateľ poskytne ZO informácie, konzultácie a doklady, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv ZO vyplývajúcich z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. V rámci svojich možností bude prihliadať na stanoviská ZO vo veciach, ktoré sú predmetom prerokovania a informovania a podávať jej informácie o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch.
- b) Zamestnávateľ predloží na základe písomného vyžiadania zo strany VZO nasledovné účtovné a štatistické doklady najviac však 2 krát ročne:
 1. počet zamestnancov podľa požadovaných kategórií,
 2. priemerné mzdy podľa požadovaných kategórií,
 3. tvorba Sociálneho fondu,
 4. čerpanie Sociálneho fondu.
- c) Zamestnávateľ je povinný písomne informovať výbory základných organizácií o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do piatich pracovných dní od jej vzniku.
- d) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa písomne informovať výbory základnej organizácie (§ 29 ods. 1 ZP) o:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu pre zamestnancov,

- plánovaných opatreniach vzťahujúcich sa na zamestnancov.

e) Závazky a povinnosti odborových organizácií:

Odborové organizácie predložia a odovzdajú do 5 pracovných dní od podpisu KZ zamestnávateľovi zoznam členov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom a oboznámi zamestnávateľa so svojím vnútorným organizačným členením, rozdelením kompetencií medzi jednotlivými orgánmi odborových organizácií a s jej základnými dokumentmi (štatút, volebný poriadok, atď.). V prípade, ak dôjde ku zmene osôb a dokumentov uvedených v prvej vete, odborové organizácie sú povinné písomne informovať zamestnávateľa o každej takejto zmene, a to do 5 pracovných dní. Odborové organizácie, okrem predchádzajúceho ustanovenia, sú viazané i všetkými ostatnými záväzkami tejto kolektívnej zmluvy a všeobecne záväznými právnymi predpismi.

8. Právo na kontrolu

8.1 **Právo na kontrolu** znamená, že zamestnávateľ poskytne VZO súčinnosť nevyhnutne potrebnú na výkon kontrolnej činnosti v zákonom stanovenom rozsahu a zákonom stanoveným spôsobom (§ 239 ZP).

Výsledky kontroly prerokujú VZO so zamestnávateľom. V prípade zistenia porušenia príslušných predpisov zamestnávateľ bezodkladne začne s prácami na odstraňovaní zistených nedostatkov. VZO má právo na kontrolu v týchto prípadoch:

- a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov kolektívnych zmlúv,
- b) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

8.2 Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy a sú oprávnení najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z KZ,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

9. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa

9.1 Zamestnávateľ poskytuje odborovým organizáciám na ich činnosť: pracovné miesto (vrátane stolu a stoličiek), telefón, počítač, pripojenie na internet, možnosť tlačiť dokumenty, uzamykateľnú skriňu na dokumenty a uhrádza náklady spojené s prevádzkou tohto pracovného miesta. Zamestnávateľ ďalej poskytuje odborovým organizáciám podľa jej potrieb miestnosť na konanie členských schôdzí resp. konferencií podľa platných pravidiel zamestnávateľa.

9.2 Zamestnávateľ bude bezplatne zrážať členský príspevok vo výške 1% mesačne z čistej mzdy každému členovi odborovej organizácie na základe individuálnej dohody o zrážkach zo mzdy s príslušným zamestnancom. Túto finančnú čiastku poukáže zamestnávateľ pravidelne mesačne na účet odborovej organizácie a doklady o zrážkach členských príspevkov poskytne výboru základnej organizácie.

9.3 Zamestnávateľ umožní prístup členom výborov základnej organizácie pri realizácii práv odborov a ich činnosti na všetky pracoviská za podmienok dohodnutých v tejto KZ. Ak je pohyb obmedzený z dôvodov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, bude prístup členov výboru základnej organizácie umožnený po absolvovaní školenia o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Prístup na pracoviská je možné obmedziť iba v prípadoch, ak by mohlo prísť k úniku citlivých informácií, počas vykonávania akýchkoľvek auditov u zamestnávateľa, akýchkoľvek inventúr a počas rekonštrukcie dotknutých pracovísk.

9.4 Zamestnávateľ hradí náklady spojené s vydaním KZ v ďalej dohodnutom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí, aby bol k nahliadnutiu jeden výtlačok KZ a KZ zverejní aj na Intranete.

9.5 Zamestnanci, organizovaní v odboroch, budú činnosti spojené s členstvom v odborovej organizácii vykonávať predovšetkým v mimopracovnom čase, okrem prípadov, keď tieto činnosti nemožno vykonať mimo pracovného času.

9.6 Zamestnávateľ poskytne členom odborov na účasť na schôdzi, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy, a to v rozsahu najviac 20 minút raz za tri mesiace.

9.7 Zamestnávateľ bude bezplatne zrážať splátky sociálnych výpomocí poskytovaných členom OZM a to na základe Dohody o zrážke zo mzdy uzatvorenej medzi zamestnancom, ktorému bola takého sociálna výpomoc poskytnutá a zamestnávateľom.

9.8 Zamestnávateľ a odborové organizácie sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne predsedom a vybraným členom výboru základnej organizácie na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce v úhrnnom počte 50 hodín mesačne. Uvedených 50 hodín si odborové organizácie rozdelia pomerne, podľa počtu členov. Uvedené pracovné voľno sa neposkytuje v mesiacoch júl a august.

9.9 Výkon odborovej funkcie zahŕňa na účely tejto dohody najmä:

- a) účasť členov výboru na zasadnutiach a rokovaní výboru základnej organizácie vrátane mimoriadnych zasadnutí vyvolaných zamestnávateľom v súvislosti s plnením jeho úloh,
- b) úkony spojené so zabezpečením činnosti odborovej organizácie vrátane účasti na zasadnutiach a rokovaní orgánov Odborového zväzu masmédií, Únie odborového zväzu profesionálnych hudobníkov Slovenska,
- c) úkony spojené s kolektívnym vyjednávaním, ktorým je najmä príprava kolektívnej zmluvy a vyhodnotenie plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
- d) zabezpečenie informovania členov odborovej organizácie a zamestnancov o činnosti odborovej organizácie,
- e) účasť na členskej schôdzi.

9.10 Termín a dôvod čerpania pracovného voľna oznámi predseda výboru danej odborovej organizácie zamestnávateľovi vopred najneskôr však 48 hodín pred jeho čerpaním. Na základe uvedeného oznamu zamestnávateľ umožní jeho čerpanie.

9.11 Každý predseda odborovej organizácie samostatne odovzdá mesačne na personálne oddelenie prehľad čerpania poskytnutého voľna členmi jeho VZO.

9.12 Ak zamestnávateľ na základe uvedeného oznámenia neumožní predsedovi, resp. členom výboru základnej organizácie čerpať požadované pracovného voľno v určenom rozsahu, resp. sa toto voľno z iných dôvodov v danom kalendárnom mesiaci nevyčerpá, resp. nečerpalo vôbec, poskytne za nevyčerpané pracovné voľno peňažnú náhradu v sume určenej ako násobok počtu nevyčerpaných hodín a priemerného hodinového zárobku predsedu VZO na účet odborovej organizácie.

9.12 Tieto prostriedky poskytuje zamestnávateľ prevodom ročne na účet odborovej organizácie.

C. PRACOVNÉ PODMIENKY ZAMESTNANCOV

1. Politika zamestnanosti

1. Zamestnávateľ v prípadoch, keď sa pracovné miesto alebo funkcia v ŠDKE bude obsadzovať na základe výberového konania, prizve do komisie aj zástupcu odborov.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje písomne zverejňovať ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest tak, aby všetci zamestnanci u zamestnávateľa boli informovaní o pracovných príležitostiach najneskôr v deň, keď ich zamestnávateľ ponúkne tretím osobám ako voľné. Ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest umiestni na viditeľné a každému zamestnancovi dostupné miesto.

3. V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t.j. z dôvodu, že sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, by zamestnávateľ pri výbere zamestnanca mal prihliadať na tieto skutočnosti:

- a) zamestnanec odpracoval v ŠDKE najmenej 15 rokov a zároveň do vzniku nároku na odchod do starobného dôchodku nemá uplynúť viac ako 3 roky,
- b) u jedného z manželov, ak obaja pracujú u zamestnávateľa a obom hrozí strata miesta,
- c) u osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov.

Toto ustanovenie neplatí pre prípady zrušenia a zániku zamestnávateľa.

2. Pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy

2.1 Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky

spôsobilou na túto prácu. Podľa § 41 ods. 8 ZP. zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods.1 a 2 ZP.).

2.2 Ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší povinnosti ustanovené v Zákonníku práce v § 41 ods. 5, 6 a 8, fyzická osoba má právo na primeranú peňažnú náhradu. Pracovná zmluva sa uzatvára vždy písomne v dvoch rovnopisoch a jedno písomné vyhotovenie rovnopisu pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

2.3 V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika ,
- b) miesto výkonu práce (obec alebo organizačná časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky.

2.4 V pracovnej zmluve je možné dohodnúť aj ďalšie podmienky, na ktorých majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

2.5 Zamestnávateľ môže v pracovnej zmluve dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

2.6 Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.

2.7 Zamestnávateľ môže dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

2.8 V prípade divadelných umelcov vykonávajúcich práce dohodnuté v pracovných zmluvách ako: koncertný majster, zástupca koncertného majstra, koncertný majster violončiel, zástupca koncertného majstra violončiel, člen orchestra (všetky hudobné nástroje), člen operného zboru a korepetítor opery a baletu je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky možné maximálne o jeden rok, t.j. pracovný pomer na dobu určitú na maximálne tri roky.

2.9 V prípade divadelných umelcov, ktorí vykonávajú práce v pracovných zmluvách dohodnuté ako sólista opery a herec je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky možné maximálne o štyri roky, t.j. pracovný pomer na dobu určitú na maximálne šesť rokov.

2.10 Za výkon prác, pri ktorých je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky v prípade divadelných umelcov, ďalších umeleckých zamestnancov divadla a ostatných zamestnancov sa považujú tie práce, ktoré sú v pracovných zmluvách dohodnuté ako: šéfdirigent, dirigent, zbormajster, riaditeľ opery, riaditeľ baletu, riaditeľ činohry, dramaturg baletu, dramaturg činohry, dramaturg

opery, sólista baletu, člen baletu, baletný majster, tanečný pedagóg, umelecký šéf baletu, režisér činohry, informátor, nočný strážnik, požiarnik, uvádzačka, skladový manipulant.

2.11 Režim predĺženia pracovného pomeru na dobu určitú je v plnej kompetencii zamestnávateľa.

2.12 Zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú je riaditeľ príslušného útvaru, resp. vedúci príslušného úseku alebo ním poverený vedúci zamestnanec povinný informovať v dostatočnom časovom predstihu, najmenej však 2 mesiace pred uplynutím dohodnutej doby, o zamýšľanom ďalšom predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú alebo o dohodnutí pracovného pomeru na dobu neurčitú alebo nepredĺžení pracovného pomeru.

3. Skončenie pracovného pomeru

3.1 Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov poskytne zamestnávateľ zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach uchádzača o zamestnanie.

3.2 Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie o hromadnom prepúšťaní úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a výboru základnej organizácie. Zamestnávateľ vyplatí nasledujúce odstupné podľa odpracovaných rokov, nasledovne:

- a) do 10 rokov: trojnásobok funkčného platu,
- b) nad 10 rokov: štvornásobok funkčného platu,
- c) nad 15 rokov: päťnásobok funkčného platu.

3.3 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v ZP - § 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, v zmysle § 76 ZP patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume:

- a) **2-násobku** jeho funkčného platu, ak nepretržitý pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- b) **3-násobku** jeho funkčného platu, ak nepretržitý pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) **4-násobku** jeho funkčného platu, ak nepretržitý pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov,

3.4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v ZP - § 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 v zmysle § 76 ZP odstupné vyššie uvedeného odseku, ale **zvýšené o jeden funkčný plat zamestnanca** za každý mesiac, o ktorý zamestnanec skončí pracovný pomer skôr, ako by skončil pracovný pomer na základe výpovede.

3.5 Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 50%, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške: dvojnásobku funkčného platu.

3.6 V priebehu výpovednej doby na základe výpovede zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods.1 písm. a) až c) ZP má zamestnanec nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy na hľadanie pracovného miesta na nevyhnutne potrebný čas najviac jeden poldeň v týždni, počas zodpovedajúcej výpovednej doby.

4. Pracovný čas

Pracovný čas zamestnancov Štátneho divadla Košice upravuje Pracovný poriadok, ktorý tvorí Prílohu tejto KZ.

5. Prekážky v práci

5.1 Prekážky v práci z dôvodu ošetrenia, vyšetrenia zamestnanca, resp. sprevádzania rodinného príslušníka na vyšetrenie a ošetrenie do zdravotníckeho zariadenia upravuje Pracovný poriadok, ktorý tvorí Prílohu tejto KZ.

5.2 Zamestnanec uvedený v článku 6.2 tejto KZ môže písomne požiadať zamestnávateľa o pracovné voľno aj v prípade, ak dotknutý zamestnanec nemá vyčerpanú dovolenku.

5.3 Zamestnanec nemá právny nárok na udelenie pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 písm. c) a d) ZP a zamestnávateľ ho udelí len v tom prípade, ak tým nebude narušená prevádzka a umelecká úroveň.

5.4 Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno aj z iných dôvodov a vo väčšom rozsahu ako upravuje Zákonník práce alebo Pracovný poriadok, a to najmä v prípadoch:

- starostlivosti o dieťa do 15 rokov, v prípade, ak ide o osamelého zamestnanca, resp. ak obaja z manželov (rodičov) dieťaťa pracujú u zamestnávateľa,
- zdravotných dôvodov,
- pohrebu rodinného príslušníka (v zmysle § 40 ods. 5 Zákonníka práce),
- vlastnej svadby,
- narodenia dieťaťa manželke / družke, s ktorou žije v spoločnej domácnosti.

5.5 Žiadosť o poskytnutie pracovného voľna sa predkladá na schválenie generálnemu riaditeľovi divadla po predchádzajúcom odporúčaní príslušného riaditeľa útvaru, v prípade úseku generálneho riaditeľa pracovné voľno odporúča vedúci úseku generálneho riaditeľa. Žiadosť sa predkladá spravidla najneskôr 3 pracovné dni pred plánovaným čerpaním pracovného voľna na predpísanom tlačive na sekretariát ŠDKE.

5.6 V prípade, ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy uvedené v § 141 ods. 2 písm. a) prvý bod a písm. c) prvý bod Zákonníka práce sa poskytne v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru.

6. Dovolenky

6.1 Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši vek najmenej 33 rokov, je šesť týždňov.

6.2 Zamestnávateľ sa dohodol so zástupcami zamestnancov na hromadnom čerpaní dovolenky (divadelné prázdniny) pre tieto skupiny zamestnancov: umelecké súbory, javisková technika, sklady a dielne, upratovačky, informátori, noční strážnici, pokladníci, uvádzačky, požiarnici.

6.3 Do konca mája príslušného kalendárneho roka oznámi a spresní zamestnávateľ termín a výmeru hromadného čerpania dovolenky v zásade určenej v rámci letných divadelných prázdnin po dohode s odborovými organizáciami. Hromadné čerpanie dovolenky možno určiť v celej výmere.

D. SOCIÁLNA OBLASŤ

1. Zdravotná starostlivosť

1.1 Zamestnávateľ zabezpečuje vstupné, periodické a výstupné prehliadky zamestnancov a prehliadky zdravotného stavu, ktoré pre neho vyplývajú ako povinnosť zo zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, Zákonníka práce, zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ochrane verejného zdravia“), iných právnych predpisov pre túto oblasť a tejto KZ. Odborové organizácie sa zaväzujú spolupôsobiť pri informovaní zamestnancov o povinnosti zúčastniť sa na preventívnych prehliadkach zdravotného stavu.

1.2 Zamestnávateľ v zmysle zákona o BOZP navrhne v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov rekondičný pobyt zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania v zmysle zákona o BOZP a zabezpečí jeho realizáciu. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.

1.3 Zamestnávateľ vypracuje v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby zoznam zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania, po dohode so zástupcami zamestnancov. Lekár pracovnej zdravotnej služby v spolupráci so zamestnávateľom, po dohode so zástupcami zamestnancov, vypracuje obsah rekondičného pobytu. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pred jeho nástupom na rekondičný pobyt s obsahom rekondičného pobytu. Náklady spojené s rekondičnými pobytmi hradí zamestnávateľ v zmysle platných právnych predpisov. Ostatné podmienky a postup pri organizovaní rekondičných pobytov zamestnancov sú upravené interným predpisom Štátneho divadla Košice na poskytovanie rekondičných pobytov a rehabilitácie v súvislosti s prácou.

1.4 Zamestnávateľ zabezpečí preventívne lekárske prehliadky vo vzťahu k práci za účelom preskúmania zdravotného stavu zamestnancov, ktoré pre nich vyplývajú ako povinnosť zo zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, Zákonníka práce, zákona o zdravotnej starostlivosti, kolektívnej zmluvy a ďalších zákonov a vyhlášok pre túto oblasť. Zamestnávateľ uhradí náklady spojené s preventívnymi lekáorskými prehliadkami vo vzťahu k práci za účelom preskúmania zdravotného stavu zamestnancov. Zamestnanec je povinný podľa platných právnych predpisov a podľa pracovného poriadku ŠDKE absolvovať vstupnú, periodickú, mimoriadnu, pred zmenou pracovného zaradenia, po dlhodobej PN, výstupnú (v prípadoch

predpokladaných zákonom) lekársku prehliadku vo vybranom zdravotníckom zariadení, pričom termín lekárskeho prehliadok určuje zamestnávateľ spravidla nie v čase plánovaného umeleckého výkonu a skúšok. V prípade, že zamestnanec preventívne lekárske prehliadky vo vzťahu k práci za účelom preskúmania zdravotného stavu zamestnancov neabsolvuje, bude považovaný za nespôsobilého pre výkon práce čoho následkom bude preradenie na inú prácu, skončenie pracovného pomeru, prípadne iný zákonom predpokladaný postup zamestnávateľa.

2. Sociálny fond

2.1 Zamestnávateľ tvorí a používa sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde. Sociálny fond je tvorený povinným prídélom vo výške 1 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde a ďalším prídélom vo výške 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

3. Stravovanie zamestnancov

3.1 Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov v súlade s ust. § 152 Zákonníka práce, t.j. prispieva na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.

3.2 Zamestnávateľ poskytuje stravné vo výške 4,- EUR. Zo sociálneho fondu poskytuje príspevok na stravovanie vo výške 0,60 EUR na každý stravný lístok. Príspevok zamestnanca na jeden stravný lístok je 1,20 EUR. Príspevok zamestnávateľa na jeden stravný lístok je 2,20 EUR.

3.3 Zamestnávateľ zabezpečuje od 1.9.2017 pre zamestnancov pitnú vodu na dvoch stanovištiach v historickej budove Štátneho divadla Košice. Rozsah a spôsob zabezpečenia pitnej vody bude závisieť od finančných možností zamestnávateľa.

4. Parkovanie

4.1 Zamestnávateľ poskytuje interným zamestnancom možnosť parkovania osobnými motorovými vozidlami, v rozsahu kapacitných možností parkoviska pri objekte riaditeľstva a skúšobní, ktoré je v správe zamestnávateľa, podľa pravidiel uvedených v interných predpisoch Štátneho divadla Košice.

5. Ostatné

5.1. Zamestnávateľ v rámci svojich prevádzkových možností poskytne služby vozového parku svojim zamestnancom výlučne pre vlastné účely na základe písomnej žiadosti, a to za úhradu pohonných hmôt, diaľničných poplatkov, mýta a cestovných náhrad. Ostatné náklady zamestnávateľa predstavujú naturálny príjem zamestnanca a podliehajú zdaneniu. Podrobné podmienky poskytnutia vozidla budú dohodnuté v zmluve uzatvorenej so zamestnávateľom.

5.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie na základe zamestnávateľskej zmluvy, a to v sume 2% z vymeriavacieho základu zamestnanca, ktorí vykonávajú prácu zaradenú príslušným orgánom verejného zdravotníctva do 3. kategórie zdravotného rizika, ako aj členom baletu a sólistom baletu.

5.3 Zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom zamestnaneckú zľavu na vstupenky na predstavenia Štátneho divadla Košice. Výška zamestnaneckej zľavy predstavuje 50% z ceny vstupenky na predstavenie uvedenej v Cenníku vstupeniek.

E. ODMEŇOVANIE

1.1 Vedenie ŠDKE polročne prerokuje s odborovými organizáciami mzdový vývoj, dá na ich požiadanie k dispozícii spracované prehľady podľa vedenej evidencie i prípadné návrhy zmien ku koncepcii odmeňovania zamestnancov.

1.2 V súvislosti s rastom životných nákladov a inflácie zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov rast funkčného platu v súlade s možnosťami schváleného rozpočtu dosahovanými výsledkami v jeho plnení a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

1.3 Plat bude vyplácaný pozadu spravidla do 13. dňa mesiaca na účet zamestnanca v bankovom ústave. V prípade mimoriadnych okolností nutnosť posunu termínu bude prerokovaná s odborovými organizáciami pôsobiacimi pri ŠDKE a bude vopred zabezpečené vyrozumenie zamestnancov.

1.4 V súlade s § 129 ods. 1 ZP bude plat zamestnanca za prácu nadčas splatný pozadu za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas (vo výplatnom termíne).

1.5 Pri mesačnom vyúčtovaní platu zamestnávateľ poskytne zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách platu. Na základe osobného vyžiadania umožní mu aj nahliadnúť do dokladov, na ktorých základe bol plat vypočítaný.

1.6 Plat a pohyblivé zložky platu budú priznávané a vyplácané v súlade s príslušnými právnymi predpismi, najmä zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme, Zákonníkom práce a v súlade so Mzdovým predpisom, ktorý tvorí nedeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy a je jej prílohou. Akékoľvek zmeny Mzdového predpisu podliehajú dohode s odborovými organizáciami.

F. OCHRANA PRÁCE

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1.1 V spolupráci s odborovými organizáciami aplikovať koncepciu politiky BOZP, ktorá obsahuje nasledujúce kľúčové princípy a ciele, ku ktorým sa organizácia zaväzuje:

- a) zabezpečiť školenie BOZP všetkým zamestnancov organizácie v dôvode predchádzania pracovným úrazom, chorôb a nehôd,
- b) dodržiavanie príslušných zákonov a predpisov BOZP,
- c) informovanie zamestnancov a podporovanie ich úlohy ako subjektu zodpovedného za ich vlastnú bezpečnosť práce a ochranu zdravia, ako aj subjektu podieľajúceho sa na bezpečnosti práce a ochrane zdravia iných zamestnancov,
- d) zabezpečenie účasti všetkých úrovní riadenia na aplikácii politiky BOZP.

- 1.2 Rozvíjať v spolupráci s odborními systém na sústavné zlepšovanie pracovných podmienok.
- 1.3 Vydávať novovytvorené alebo revidované interné smernice v oblasti BOZP po dohode so zástupcom zamestnancov pre BOZP. Taktiež vydávať a zavádzať nové pravidlá a nariadenia pre zvýšenie BOZP u zamestnávateľa po dohode so zástupcom zamestnancov pre BOZP. Odborová organizácia zabezpečí, aby zástupca zamestnancov pre BOZP reagoval pružne na požiadavky zamestnávateľa v súvislosti s BOZP, aby sa vyššie uvedené dokumenty mohli vydávať bez časového oneskorenia a v prípade, že je to potrebné pre zvýšenie ochrany a zdravia zamestnancov, aby mohli byť vydané bezodkladne.
- 1.4 Zamestnávateľ v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou a v súčinnosti s odborovými organizáciami zabezpečí hodnotenie faktorov práce a pracovného prostredia, identifikáciu rizikových faktorov pracovného prostredia a zdravotných nebezpečenstiev a hodnotenie zdravotných rizík, ktoré ohrozujú zdravie zamestnancov pri práci, v súlade s príslušnými právnymi predpismi, raz ročne a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika.
- 1.5 V rámci hodnotenia podľa predchádzajúceho odseku zamestnávateľ, v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou a v súčinnosti s odborovými organizáciami, tiež zabezpečí raz ročne najmä skriningové meranie mikroklímy, osvetlenia a hlučnosti pracovísk. Ak výsledkom týchto meraní bude podstatná zmena pracovných podmienok, zabezpečí zamestnávateľ vykonanie akreditovaného merania týchto faktorov práce, pričom termín určí zamestnávateľ do troch mesiacov od skriningového merania. Týka sa to aj meraní pred účinnosťou tejto Kolektívnej zmluvy, pričom trojmesačné obdobie sa ráta od účinnosti tejto Kolektívnej zmluvy.
- 1.6 Zamestnávateľ bude rešpektovať výsledky akreditovaných meraní a následné navrhované opatrenia na zníženie alebo odstránenie rizika.
- 1.7 Z dôvodu špecifického postavenia divadelných umelcov, ktorí sú zaradení do 3. kategórie prác, pri ktorých nie je expozícia hluku zamestnanca faktorom práce a pracovného prostredia znížená technickými opatreniami na úroveň ustanoveného limitu a na zníženie rizika je potrebné vykonať organizačné opatrenia a iné špecifické ochranné opatrenia vrátane použitia ochranných pracovných prostriedkov sa zamestnávateľ zaväzuje zadať objednávku k výrobe vhodnej špeciálnej ochrany sluchu (t. j. ochrany sluchu, ktorých kvalita a technické parametre sú nad rámec platnej legislatívy) na základe žiadosti divadelného umelca k výkonu náplne jeho práce, najneskôr nasledujúci pracovný deň po uplynutí trvania skúšobnej doby uvedenej v jeho pracovnej zmluve. Ak bude žiadosť divadelného umelca doručená zamestnávateľovi menej ako 30 dní pred skončením trvania skúšobnej doby alebo po skončení trvania skúšobnej doby, zamestnávateľ sa zaväzuje zadať objednávku k výrobe vhodnej špeciálnej ochrany sluchu najneskôr do 30 dní odo dňa nasledujúceho po doručení žiadosti. Divadelnému umelcovi, ktorý má so Štátnym divadlom uzavretú zmluvu na akúkoľvek formu zastupovania, nevzniká nárok na špeciálnu ochranu sluchu, avšak zamestnávateľ je povinný mu poskytnúť účinnú ochranu sluchu formou certifikovaných zátkových chráničov sluchu v súlade s internou smernicou zamestnávateľa na poskytovanie OOPP a v súlade s platnou legislatívou. Zamestnávateľ je zároveň oprávnený na základe individuálneho posúdenia pristúpiť k poskytnutiu vhodnej špeciálnej ochrany sluchu divadelnému umelcovi, aj ak nespĺňa podmienky stanovené týmto ustanovením. V období kedy divadelný umelec nemá poskytnuté špeciálne ochrany sluchu podľa tohto ustanovenia alebo v prípade náhlejšej poruchy už pridelených špeciálnych ochrany sluchu je zamestnávateľ povinný poskytnúť divadelnému umelcovi účinnú ochranu sluchu formou

certifikovaných zátkových chráničov sluchu v súlade s internou smernicou zamestnávateľa na poskytovanie OOPP a v súlade s platnou legislatívou. Zamestnávateľ je povinný pri výbere partnera zabezpečujúceho tvorbu špeciálnej ochrany sluchu postupovať tak, aby partner poskytol odborný personál v procese tvorby týchto ochranných pracovných prostriedkov a zároveň, aby dodal špeciálne ochrany sluchu znižujúce vhodným spôsobom frekvencie, ktorým sú títo divadelní umelci vystavení. Vhodným spôsobom zníženia frekvencií podľa predchádzajúcej vety sa rozumie zabránenie skresľovania okolitého zvuku v čo najlepšej možnej miere. Dosiahnutie vhodného zníženia frekvencie má zabezpečiť, aby nedošlo k poklesu umeleckého výkonu. Na ostatné podmienky súvisiace so špeciálnou ochranou sluchu sa vzťahujú ustanovenia interných predpisov Štátneho divadla Košice.

1.8 Spôsob a rozsah náhrady škody za pracovný úraz a choroby z povolania vedenie divadla prerokuje bez zbytočného odkladu s odborovou organizáciou a zamestnancom.

G. Záverečné ustanovenia

1.1 Táto Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.7.2019 do 30.06.2021.

1.2 V priebehu platnosti KZ môže dôjsť k jej zmene alebo doplneniu. Návrh na zmenu KZ a dodatok ku KZ môže podať ktorákoľvek zmluvná strana v písomnej forme. Druhá strana sa k návrhu vyjadrí písomne najneskôr do 15 dní.

1.3 Spory o plnenie KZ sa budú riešiť cestou zmieru, predovšetkým vzájomným rokovaním zmluvných strán. Po vyčerpaní tohto prostriedku a prostriedkov uvedených v zákone o kolektívnom vyjednávaní ich možno riešiť súdnou cestou.

1.4 Táto kolektívna zmluva sa uzatvára v troch rovnopisoch. Jeden rovnopis tejto KZ bude uložený na sekretariáte generálneho riaditeľa ŠDKE a jeden u každého predsedu Výboru ZO.

1.5 Za účelom možnosti nahliadnutia do obsahu KZ zamestnancami ŠDKE, Výbory jednotlivých odborových organizácií zabezpečia, do 10 dní od podpísania KZ, aby sa jej jeden výtlačok nachádzal na každom odborovom úseku.

1.6 Táto smernica nadobúda platnosť dňom podpisu všetkými zmluvnými stranami. Zmluvné strany berú na vedomie, že podľa ustanovenia §5a ods. 1 a nasl. zákona č. 211/200 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov, je táto smernica povinne zverejňovaným dokumentom a v súlade s ustanovením §47a ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov, nadobúda účinnosť dňom 01.07.2019.

1.7 Zamestnávateľ zabezpečí uverejnenie tejto KZ aj na svojom webovom sídle, najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti tejto KZ podľa predchádzajúceho odseku.

1.8 V súvislosti s časťou C. bod 2.8 a 2.9 tejto KZ platí, že pracovné pomery uzatvorené na dobu určitú pred jej účinnosťou, ktorých dĺžka je nad rámec dohodnutý bodom 2.8 a 2.9 sa končia dátumom uvedeným v pracovnej zmluve, resp. jej dodatku. V prípade pracovných pomerov na dobu určitú uzatvorených pred účinnosťou tejto KZ, ktorých doba trvania ku dňu účinnosti tejto KZ nedosiahla dĺžku dohodnutú v časti C bod 2.8 a 2.9 tejto KZ., je možné pracovný pomer predĺžiť maximálne do doby uvedenej v predmetných bodoch (max. 3, resp. 6 rokov).

1.9 Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ sú nasledovné prílohy:

- a) Pracovný poriadok,
- b) Mzdová smernica,
- c) Smernica o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu,
- d) Smernica o náhradách za používanie vlastného šatstva, líčidiel, hudobných nástrojov a rekvizít v umeleckej činnosti divadla a čistení šatstva.

Košice, dňa

za zamestnávateľa:

za odborové organizácie:

.....

Mgr. Peter Himič, PhD.
generálny riaditeľ
Štátneho divadla Košice

.....

Koloman Várady
predseda
Výboru Základnej organizácie
Odborového zväzu masmédií
pri Štátnom divadle Košice

.....

Pavol Cebák
predseda
Výboru Základnej organizácie
Únie odborového zväzu profesionálnych
hudobníkov Slovenska pri Štátnom divadle Košice