



**Slovenské
národné
divadlo**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2025 - 2026

ČASŤ I. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

Kolektívnu zmluvu (ďalej aj „**KZ**“) uzatvárajú :

SLOVENSKÉ NÁRODNÉ DIVADLO

so sídlom: Pribinova 7272/17, 819 01 Bratislava

IČO: 00164763

zastúpené: generálnou m riaditeľkou PhDr. Zuzanou Ľapákovou

(ďalej len „**zamestnávateľ**“ alebo „**SND**“)

a

1. **ZO ÚNIE umelecko – technických zložiek SND**
IČO: 308111470004
zastúpená: predsedom Patrikom Pačesom
2. **ÚNIA - odborový zväz profesionálnych hudobníkov Slovenska pri Orchestri SND**
IČO: 308111470005
zastúpená: predsedom Marcelom Majorošom
3. **ZO ÚNIE - operný zbor SND**
IČO: 308111470002
zastúpená: predsedom Ivanom Kubovičom
4. **ZO- ÚNIE Činohry SND**
IČO: 308111470013
zastúpená: predsedom Mgr. Branislavom Bystrianskym

(ďalej len „**odborové organizácie**“ alebo „**OO**“)

(spoločne aj ako „**zmluvné strany**“)

PREAMBULA

Zástupcovia vyššie uvedených odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa týmto prehlasujú, že táto KZ 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.

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 (ďalej len „Zákonník práce“), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 103/2014 Z. z. o divadelnej a hudobnej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len ako „zákon č. 103/2014 Z. z.“).
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

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, ak zamestnanci, ktorí podali sťažnosť u zamestnávateľa nadobudnú presvedčenie, že ich požiadavky a nároky sú nedostatočne riešené alebo nie sú riešené vôbec, môžu požiadať odborové organizácie o pomoc pri jej riešení. Zmluvné strany sa zaväzujú prerokovať sťažnosť zamestnanca 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 5

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, konštruktívne komunikovať 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, jej dodatky a iné dohody so SND, pri uzatváraní KZ sa postupuje podľa §3a ods. 1 zákona 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 majú dopady na zamestnanosť a týkajú sa väčšiny zamestnancov.

Ďalšie právomoci odborových organizácií:

Spolurozhodovanie, sa týka najmä:

- Pracovného poriadku,
- rozvrhnutia pracovného času vrátane nerovnomerného rozvrhovania pracovného času, podmienok poskytnutia odpočinku a práce nadčas,
- čerpania hromadnej dovolenky v čase tzv. divadelných prázdnin,
- zásad tvorby a použitia sociálneho fondu,
- Mzdového poriadku.

Prerokovanie, sa týka najmä:

- stavu, štruktúry a predpokladaného vývoja zamestnanosti, plánovaných opatrení, ak je ohrozená zamestnanosť (zmeny organizačnej štruktúry týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov, reorganizačné zmeny týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov, hromadné prepúšťanie),
- dočasného prerušenia výkonu práce v zmysle § 141a Zákonníka práce,
- neospravedlnenej absencie zamestnanca v zmysle §144a ods. 6 Zákonníka práce
- rozhodnutí, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach zamestnancov,
- 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 plánov (fermanov) v umeleckých zložkách.

Právo na informácie, sa týka najmä:

- informácie o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa, o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
- pri prechode práv a povinností,
- prípadných zámerov odpredaja rekreačných zariadení v správe SND.

Zmluvné strany sa dohodli, že realizácia prerokovania, spolurozhodovania, udelenia predchádzajúceho súhlasu, či práva na informácie sa uskutočňuje formou stretnutia so zástupcami

odborových organizácií, ktorí sú zmluvnými stranami tejto KZ alebo písomnou formou (mailom, poštou) v zmysle čl. 5 tejto KZ.

Právo kontroly, sa týka najmä:

- dodržiavanie pracovnoprávných a mzdových predpisov,
- dodržiavanie predpisov BOZP.

4. Odborové organizácie sa zaväzujú chrániť záujmy SND na pracovisku i na verejnosti a nekomunikovať o vnútorných záležitostiach SND s tretími osobami.

Odborové organizácie sa zároveň zaväzujú spolupracovať so zamestnávateľom, vyvíjať úsilie a pôsobiť na zamestnancov v týchto oblastiach:

- dodržiavanie pracovnej disciplíny,
- porušenia pracovnej disciplíny: napr. zamestnanec nepríde a ani neohlási, že nepríde na pracovisko,
- BOZP: dodržiavanie pravidiel zamestnancami, napríklad dodržiavanie prestávok v práci a pravidiel pre fajčenie mimo pracoviska na vyhradených miestach, atď.
- riadne plnenie pracovných povinností,
- ochrana osobných informácií a nahlasovanie zmien osobných údajov na personálne oddelenie,
- zúčastňovanie sa školení organizovaných zamestnávateľom,
- riadne a včasné nahlasovanie škodových udalostí a pracovných úrazov.

5. Generálny riaditeľ SND sa zaväzuje:

- organizovať stretnutia vedenia SND s predsedami všetkých odborových organizácií, predmetom ktorých bude podanie komplexnej aktuálnej informácie o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa, o predpokladanom vývoji jeho činnosti, aj v písomnej forme pre všetky základné organizácie. Uvedené informácie budú sprístupnené aj ostatným zamestnancom bez ohľadu na ich odborovú organizovanosť;
- štvrťročne po skončení kalendárneho štvrťroku informovať v písomnej forme zástupcov odborových organizácií formou finančných výkazov predkladaných Ministerstvu kultúry,
- informovať zástupcov odborových organizácií a ostatných zamestnancov o termíne verejného odpočtu SND dva týždne pred jeho uskutočnením;
- najneskôr dva mesiace pred začatím hromadného prepúšťania začať proces rokovaní so zástupcami zamestnancov ohľadne opatrení umožňujúcich predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie.

6. Pri zvolávaní stretnutia zamestnávateľa so zástupcami odborových organizácií za účelom realizácie prerokovania, spolurozhodovania, udelenia predchádzajúceho súhlasu, či práva na informácie zašle týmto zástupca zamestnávateľa pozvánku s návrhom programu a minimálne dvomi alternatívami termínu, z ktorých si zástupcovia odborových organizácií jeden vyberú.

Potvrdený termín stretnutia oznámi zástupca zamestnávateľa zúčastneným najneskôr tri dni pred jeho konaním. O programe stretnutia budú zástupcovia odborových organizácií informovaní detailne priamo na stretnutí so zamestnávateľom. Na začiatku stretnutia sa určí zapisovateľ a dvaja overovatelia zápisnice. Návrh zápisnice zo stretnutia, ktorý bude predstavovať stručný opis podstatných okolností priebehu stretnutia, zašle zapisovateľ zúčastneným zápis 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 strana zamestnávateľa finálnu verziu zápisnice z rokovania, ktorú podpíše generálny riaditeľ (alebo ním poverený zamestnanec SND na vedenie príslušného

stretnutia), zapisovateľ a overovatelia a túto zašle zástupca zamestnávateľa zúčastneným do desiatich pracovných dní od uplynutia lehoty na vznášanie pripomienok. K zápisnici sa pripojí prezenčná listina účastníkov stretnutia a odsúhlasené/prerokované materiály.

7. Zmluvné strany sa dohodli, že realizácia prerokovania, spolurozhodovania, udelenia predchádzajúceho súhlasu, či práva na informácie, najmä podľa článku 5 bod 3. tejto KZ, ale aj ďalších častí KZ, kde sa vyžaduje vzájomná komunikácia, môže prebiehať aj mailovou komunikáciou zaslanou prednostne na predsedov jednotlivých odborových organizácií. Každá odborová organizácia má zriadenú mailovú schránku na doméne @snd.sk, na ktorú tiež môžu byť zasielané potrebné dokumenty. Dokumenty, ktoré sú predmetom prerokovania alebo odsúhlasenia musia byť nascanované ako originály dokumentov, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodli inak.
Odborové organizácie si určujú členov svojich výborov, ktorí majú prístup do mailovej schránky príslušnej odborovej organizácie, a ktorí sú splnomocní konat' v mene príslušnej odborovej organizácie a ich mená nahlásia zamestnávateľovi. V prípade, ak dôjde ku zmenám v týchto osobách, odborové organizácie sú povinné tieto zmeny zamestnávateľovi bezodkladne oznámiť.
Zmluvné strany sa dohodli, že lehota na vyjadrenie alebo schválenie sa začína doručením do príslušnej mailovej schránky, pričom komunikácia doručená po 16:30 hod. je považovaná pre účely sledovania odpovede za doručení až na nasledujúci pracovný deň s hodinou doručenia 7:30 hod.
8. Materiálne podmienky činnosti jednotlivých odborových organizácií sú dohodnuté v samostatnej dohode zamestnávateľa s každou odborovou organizáciou.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí realizáciu zrážok zo mzdy zamestnancov na základe ich predchádzajúceho písomného individuálneho súhlasu vo forme dohody o zrážke zo mzdy. Takto získané príspevky zamestnávateľ poukáže na bankové účty uvedené v dohodách o zrážke zo mzdy najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
10. Odborové organizácie predkladajú dohody o zrážke zo mzdy zamestnávateľovi, a to najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, za ktorý sa má zrážka zrealizovať.

Článok 6

Pluralita odborových organizácií, spôsob konania a postup strán v prípadoch podľa Článku 5 vyššie

1. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, zamestnávateľ musí 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 organizáciám, ktoré budú určené spôsobom uvedeným nižšie v tomto článku kolektívnej zmluvy.
2. Termín konania stretnutia oznámi zástupca zamestnávateľa zúčastneným v súlade s Článkom 5 bod 6. tejto kolektívnej zmluvy najneskôr tri dni pred jeho konaním s tým, že odborové organizácie najneskôr pred začatím konania stretnutia zamestnávateľovi oznámia, či:
 - (i) medzi nimi existuje zhoda na spoločnom postupe, alebo
 - (ii) splnomocnili jednu odborovú organizáciu na konanie voči zamestnávateľovi v uvedenej veci vo svojom mene (čo zamestnávateľovi hodnoverne preukážu písomným dokumentom), alebo

(iii) si určili zástupcu pre všetky odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa na konanie voči zamestnávateľovi v uvedenej veci v ich mene (čo zamestnávateľovi hodnoverne preukážu).

3. V prípade, ak odborové organizácie oznámia zamestnávateľovi, že nebudú postupovať v zmysle predchádzajúceho bodu 2. a zamestnávateľovi najneskôr pred začatím konania stretnutia neoznámia výber jedného zo spoločných postupov dohodnutých v tomto bode alebo oznámia, že sa na uvedenom postupe nedohodli, platí, že zamestnávateľ je oprávnený konať a plniť si svoje povinnosti v zmysle bodu 1. vyššie len voči tým 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. tohto článku.
Zmluvné strany sa dohodli, že neúčast' ktorejkoľvek odborovej organizácie na dohodnutom stretnutí bude zamestnávateľ považovať za preukázanie nezhody o spoločnom postupe medzi odborovými organizáciami v zmysle bodu 2. tohto článku, čo ho bude oprávňovať konať v danej veci spôsobom podľa bodu 3. tohto článku, prípadne konať v zmysle § 232 ods. 1 Zákonníka práce.
Na účely tohto bodu sa počas celej doby platnosti kolektívnej zmluvy považuje za najreprezentatívnejšiu odborová organizácia - Základná organizácia ÚNIE umelecko-technických zložiek SND, s ktorou bude zamestnávateľ realizovať kompetencie spolurozhodovania a prerokovania týkajúce sa väčšiny alebo všetkých zamestnancov. Táto odborová organizácia zastupuje aj všetkých zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní, resp. si neurčili odborovú organizáciu, ktorá ich má v pracovnoprávných vzťahoch zastupovať.

ČASŤ II. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 1 Pohyb zamestnancov

1. Personálne oddelenie bude priebežne zverejňovať aktuálny zoznam voľných pracovných miest, za predpokladu, že voľnými pracovnými miestami SND disponuje.
2. Personálne oddelenie bude polročne, na písomné požiadanie, predkladať odborovým organizáciám písomnú informáciu o pohybe zamestnancov SND (vznik a skončenia pracovných pomerov) bez uvedenia osobných údajov.

Článok 2 Trvanie pracovného pomeru

1. Pracovný pomer na určitú dobu je možné dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. V súlade s ust. §48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky možné len z dôvodu výkonu práce týchto výkonných umeleckých profesií: herec, člen baletného súboru (prvý sólista, sólista, demi-sólista, člen zboru baletu), člen operného súboru (sólista, člen operného zboru).

Článok 3

Skončenie pracovného pomeru

1. Zmluvné strany sa dohodli, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením, zamestnávateľ prerokuje vopred so všetkými odborovými organizáciami mailovou formou a to mailom podľa postupu uvedeného v Časti I. článok 5 bod 7 tejto KZ.
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. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade, ak zamestnávateľ uplatní inštitút okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 68 Zákonníka práce zašle bezodkladne vopred zástupcom odborových organizácií skutkové okolnosti a dôvody tohto skončenia.

Článok 4

Podmienka realizácie povinnosti zamestnávateľa pri výpovedi

1. Zmluvné strany si dohodli podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa v zmysle §63 ods. 3, tzv. ponukovú povinnosť pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa.
2. Zamestnancovi sa ponúkajú len také voľné pracovné miesta, ktoré sú vhodnou prácou zodpovedajúcou jeho zdravotnej spôsobilosti, schopnostiam, pracovným skúsenostiam, odbornej spôsobilosti, kvalifikácii a požiadavkám zamestnávateľa.

Článok 5

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 6 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 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) **šest'násobku** 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.

Článok 7 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca SND je upravený v § 85 ods. 5 Zákonníka práce.
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 kalendárnych mesiacov. Dôvodom je vykonávanie činností, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce (premiéry, skúšky). Tento bod neplatí pre administratívnych zamestnancov SND.
3. Rozvrhnutie pracovného času plánuje zamestnávateľ predbežne na obdobie celej divadelnej sezóny. V prípade potreby akýchkoľvek zmien po dohode so zástupcami odborovej organizácie príslušnej organizačnej zložky oznamuje zamestnancom rozvrhnutie pracovného času najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň, resp. v zmysle § 250b ods. 3 Zákonníka práce.
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. Zamestnanci majú možnosť využívať domácku prácu podľa §52 odsek 5 Zákonníka práce, po dohode so zamestnávateľom.
7. 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 dostaviť a plniť si úlohy, ktorými ho poveril vedúci zamestnanec v súlade s jeho pracovnou náplňou.

Článok 8 Dovolenka

1. Každému zamestnancovi SND patrí základná výmera dovolenky za kalendárny rok v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.
2. Základná výmera dovolenky v zmysle bodu 1 tohto článku sa predlžuje o 1 týždeň.
3. Hromadné čerpanie dovolenky počas divadelných prázdnin možno určiť v celej výmere pre zamestnancov umeleckých súborov a javiskovej techniky, prípadne iných zamestnancov umeleckých zložiek (Balet, Činohra, Opera).
4. Nevyčerpanú dovolenku z predchádzajúceho roka je potrebné vyčerpať do 30.6. aktuálneho roka.

ČASŤ III. ODMEŇOVANIE

Článok 1 Všeobecná časť

Mzdové nároky, odmeňovanie, ako i mzdové zvýhodnenia zamestnancov stanovuje Mzdový poriadok SND, ktorý tvorí Prílohu tejto KZ.

Článok 2 Valorizácia miezd

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

ČASŤ IV. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

1. 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. Na všetkých technických skúškach, klavírných generáľkach, hlavných skúškach a na generáľkach bude po celý čas prítomný odborný zamestnanec – referent BOZP.
3. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky (OOPP) a hygienické potreby v zmysle internej smernice.
4. Odborové organizácie spolupracujú v prípade potreby pri vyšetrovaní pracovných úrazov.

ČASŤ V. SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 1 Starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytuje náhradu príjmu 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 poukázok 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, ako aj počas prekážky na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 1 Zákonníka práce, ak takáto prekážka nastala po príchode zamestnanca na pracovisko.
3. Zamestnávateľ poskytuje každému kolektívnemu umeleckému telesu primeraný 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 pri kúpe vstupeniek je nevyhnutné sa osobne preukázať platným zamestnaneckým preukazom v pokladnici SND. Konečná zľava po zdanení predstavuje 30 % ceny vstupenky.
5. Rekreačné zariadenie zamestnávateľa v Liptovskom Jáne je prednostne určené zamestnancom SND (najmä 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 finančnú pomoc 1x ročne v sume 500 EUR na základe doručenej písomnej žiadosti.

Článok 2

Príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 14 EUR mesačne na zamestnanca, ktorý nie je zaradený do žiadnej rizikovej skupiny.
2. Zamestnancom, ktorí sú zaradení do 3. rizikovej skupiny zamestnávateľ poskytuje mesačný príspevok vo výške 2% z hrubej mzdy zamestnanca.

Článok 3

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,
 - po každých ďalších 5 odpracovaných rokoch sa odmena navyšuje o 5 % jeho priemernej mesačnej mzdy.Vypočítaná suma odmeny sa zaokrúhľuje na celé eurá nadol.
2. Do doby trvania pracovného pomeru v SND sa pre tento účel nezapočítava celá doba pracovného voľna bez náhrady mzdy (tzv. neplatného voľna), poskytnutá na žiadosť zamestnanca, ktorá súvisle trvá 6 mesiacov a viac.
3. Zamestnávateľ ďalej poskytne **jednorazový odmenu pri príležitosti životného jubilea** zamestnanca, pri dosiahnutí 50, 60, 70, 80, 90 a 100 roku veku, u baletných umelcov 35 a 40 roku veku, vo výške 450 EUR. Podmienkou pre priznanie tejto 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.

Článok 4

Ochrana zdravia a pracovné voľno (Sick day)

1. Na prehlbenie starostlivosti o zdravie a na preklenutie krátkodobého ochorenia zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom čerpať jeden deň ospravedlneného pracovného voľna v kalendárnom polroku plateného základnou mzdou, tzv. Sick day. Toto voľno si zamestnanec môže čerpať počnúc mesiacom nasledujúcim po mesiaci, v ktorom mu skončila skúšobná doba a nie je možné ho rozdeliť na poldni.
2. Zamestnanec je povinný vopred požiadať nadriadeného zamestnanca o čerpanie takéhoto pracovného voľna najneskôr pred začatím zmeny, inak je nadriadený zamestnanec oprávnený čerpanie voľna neuznať.

3. Čerpanie takéhoto pracovného voľna nie je podmienené preukázaním a dokladovaním zdravotných dôvodov, vyčerpaním dovolenky alebo plnením pracovných úloh zamestnanca. Nevýčerpané pracovné voľno nemožno preniesť do ďalšieho polroka.
4. Za čas čerpania Sick day zamestnancovi nepatrí nárok na stravovaciu poukážku alebo na finančný príspevok na stravovanie.

ČASŤ VI. VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

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 oboznámia 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 zároveň zabezpečí jej zverejnenie zamestnancom prostredníctvom lokálnej siete na serveri SND.
3. Na uplatnenie prípadných zmien sa zmluvné strany zaväzujú kolektívne vyjednávanie. Zmeny kolektívnej zmluvy možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Zmluvné strany sú povinné začať kolektívne vyjednávanie o písomnom návrhu zmeny kolektívnej zmluvy alebo návrhu novej kolektívnej zmluvy do 30 dní odo dňa jeho predloženia.
4. Pri riešení konkrétnych otázok vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov zmluvné strany vychádzajú z platného znenia Zákonníka práce, z Pracovného poriadku, ako aj z ostatných súvisiacich platných interných smerníc zamestnávateľa a platnej Kolektívnej zmluvy.
5. 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.
6. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.6.2025 do 31.05.2026
7. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu všetkými zmluvnými stranami. Zmluvné strany berú na vedomie, že podľa ustanovenia §5a ods. 1 a nasl. zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov, je zmluva 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 1.6.2025.
8. Zamestnávateľ zabezpečí uverejnenie tejto kolektívnej zmluvy aj na svojom webovom sídle, najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy podľa predchádzajúceho odseku.

9. Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ sú nasledovné prílohy:
- a) Mzdový poriadok s prílohami
 - b) Sociálny fond

PODPISY ZMLUVNÝCH STRÁN

V Bratislave, dňa

Zástupcovia zamestnancov SND

Slovenské národné divadlo

Patrik Pačes

PhDr. Zuzana Ťapáková generálna
riaditeľka

Marcel Majoroš

Ivan Kubovič

Mgr. Branislav Bystriansky

