

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Bábkové divadlo na Rázcestí, Skuteckého 127, 974 01 Banská Bystrica
zastúpené Mgr.art. Ivetou Škripkovou PhD., riaditeľkou
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane
a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Úrade
Banskobystrického samosprávneho kraja so sídlom v Banskej Bystrici** zastúpená
Ing. Annou Beníkovou - predsedníčkou Závodného výboru ZO OZ SLOVES (ďalej len „ZO
SLOVES“)

na druhej strane
uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Zamestnávateľ a odborová organizácia potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 4

Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v pracovnom pomere k zamestnávateľovi. Táto kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 5

Kolektívna zmluva zahŕňa všetky záväzky, ktoré pre zmluvné strany vyplývajú z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 6

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a znevýhodňovať ani inak postihovať za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie. Pri skončení pracovného pomeru s členom odborového orgánu výpoveďou, resp. pri okamžitom skončení pracovného pomeru bude zamestnávateľ rešpektovať § 240 ods. 8, 9 a 10 ZP.

Článok 7

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.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 8

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor (ďalej len „ZV“) za jediného zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 9

Nad rámec jednotlivých ustanovení v Zákonníku práce a v ďalších právnych predpisoch sa zamestnávateľ zaväzuje vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- zásadné otázky rozvoja divadla a jeho perspektívy,
- zásadné otázky hospodárskej a finančnej situácie divadla, predpokladaného vývoja jeho činnosti.

Za zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať s odborovou organizáciou, sa považujú aj otázky zdravotnej, sociálnej, rekreačnej starostlivosti o zamestnancov.

Zamestnávateľ je povinný najneskôr dva mesiace pred začatím hromadného prepúšťania zamestnancov túto skutočnosť prerokovať s príslušným odborovým orgánom (§73).

Zamestnávateľ poskytne bezplatne pre činnosť odborovej organizácie:

- a) miestnosť s nevyhnutným vybavením bezplatne,
- b) možnosť používať telefón a internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
- c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania maximálnej hospodárnosti,

Výkon funkcie v odborovom orgáne zamestnávateľ považuje za iný úkon vo všeobecnom záujme v zmysle § 137 ods. 5 písm. c) ZP. Ak činnosť odborových funkcionárov bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa v zmysle § 240 ods. 1 ZP za výkon práce s nárokom na plat.

Na zvyšnú činnosť odborových funkcionárov sa zmluvné strany v zmysle § 240 ods. 3 ZP dohodli, že zamestnávateľ poskytne odborovým funkcionárom pracovné voľno s náhradou platu, a to:

- a) v rozsahu maximálne 2 hodiny v kalendárnom mesiaci,
- b) v nevyhnutne potrebnom rozsahu na členskú schôdzu dvakrát v kalendárnom roku,
- c) v nevyhnutne potrebnom rozsahu, ak je zvolený ako delegát na zjazd príslušného odborového zväzu,
- d) na účasť na kolektívnom vyjednávaní so zamestnávateľom v potrebnom rozsahu,
- e) na účasť na odborárskom vzdelávaní, najviac na päť jeden deň v príslušnom kalendárnom roku, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody,
- f) na výkon iných odborových činností, ktoré súvisia s výkonom jeho funkcie, a to na čas vopred konkrétne dohodnutý so zamestnávateľom.

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné informácie o pripravovaných opatreniach a zámeroch, osobitne v oblasti sociálno-ekonomickej, mzdovej, personálnej a ďalšie informácie, ako sú:

- informácie o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- novouzatvorených pracovných pomeroch – polročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- voľných pracovných miestach na neurčitý čas – polročne (§ 48 ods. 8 ZP),

- možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas – polročne (§ 49 ods. 6 ZP),
- zamestnávani zamestnancov v noci – polročne (§ 98 ods. 7 ZP),
- aktuálne rozbery hospodárenia,
- uznesenia členských schôdzí odborovej organizácie.

Zamestnávateľ rešpektuje právo kontroly odborovej organizácie v rozsahu podľa § 149 ods. 1 ZP, ako i právo odborovej organizácie podľa § 239 ZP.

Zástupca ZV ZO SLOVES za BDNR má právo zúčastňovať sa na zasadnutiach vedenia divadla, ak sa prerokávajú pracovnoprávne záležitosti týkajúce sa všetkých zamestnancov BDNR. Za rovnakých podmienok má vedenie BDNR právo zúčastňovať sa na zasadnutiach ZV ZO SLOVES.

Právo zamestnancov na informácie o činnosti divadla sa bude realizovať prostredníctvom členských schôdzí a pracovných porád jednotlivých úsekov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie odborov poskytnúť členom odborovej organizácie na účasť na členských schôdzach pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu štyroch hodín v kalendárnom polroku.

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za jediného zástupcu a účastníka kolektívneho vyjednávania za všetkých zamestnancov BDNR, ktorých pracovný pomer k divadlu je založený pracovnou zmluvou.

Článok 10

Zmluvné strany sa dohodli, že zrážky za členské príspevky odborovému zväzu vo výške 1% z čistej mzdy zamestnanca bude vykonávať Zamestnávateľ prostredníctvom personálneho oddelenia Bábkového divadla na Rázcestí (ďalej BDNR), ktorému zástupca ZV za úsek BDNR predloží podpísané žiadosti o zrážkach zo mzdy najneskôr k poslednému dňu v mesiaci, od ktorého sa má zrážka vykonávať. Získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO SLOVES do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy, vrátane písomného prehľadu o vykonaných zrážkach.

Článok 11

Členovia závodného výboru odborovej organizácie nie sú oprávnení počas funkčného obdobia, ako ani po jeho skončení poskytovať informácie, ktoré im boli výslovne poskytnuté ako dôverné.

Článok 12

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZV za úsek BDNR na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky všetkých zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty zamestnávateľa, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie ZV ZO SLOVES.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 13

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 14

Odborová organizácia má právo obdržať mesačný pracovný plán činností divadla.

Článok 15

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so ZV ZO SLOVES. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZV ZO SLOVES, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 16

Vznik pracovného pomeru

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom v zmysle § 42 Zákonníka práce.
2. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:
 - a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika,
 - b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
 - c) deň nástupu do práce,
 - d) platové podmienky v zmysle platných právnych predpisov.
3. Zamestnávateľ je povinný uviesť okrem podstatných náležitostí podľa bodu 2. aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatný termín, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby, ktoré sú upravené v tejto kolektívnej zmluve. Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie odkaz na príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy.

Článok 17

Pracovný pomer na dobu určitú

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť v súlade s ust. § 48 ZP najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky v zmysle § 48 ods. 4 písm. d/ Zákonníka práce je možné z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4) ZP a je v plnej kompetencii zamestnávateľa.

Článok 18

Pracovný pomer na kratší pracovný čas

1. V súlade s § 49 ZP môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas.

Článok 19

Pracovný čas

Pracovný čas zamestnancov BDNR sa riadi platným Pracovným poriadkom BDNR a Vyššou kolektívnou zmluvou na príslušný rok.

Článok 20

Home office

Režim „home office“ (práca z domu alebo iného vopred dohodnutého miesta) sa riadi Dodatkom č. 1 k Pracovnému poriadku č. 3/2020, ktorý je platný od 16. marca 2020.

Článok 21

Prestávka na odpočinok a jedenie

1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času a neposkytuje sa na začiatku a konci zmeny.
2. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút spravidla v čase od 11:00 h do 13:00 h, resp. od 16:00 h do 18:00 h, resp. podľa prevádzkových možností BDNR.
3. Pracovné prestávky u zamestnancov umeleckého úseku počas skúšok určuje režisér/režisérka. Tieto prestávky sa započítavajú do pracovného času a trvajú:
 - v rozsahu 20 minút, ak skúška trvá 4 hodiny,
 - v rozsahu 30 minút, ak skúška trvá 5 hodín.

Článok 22

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 a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.
2. Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v nepretržitej prevádzke, pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov, a pri mimoriadnych udalostiach. Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.
3. Zamestnancovi, ktorý sa vráti z pracovnej cesty po 24. hodine, sa poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín, a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada platu vo výške jeho priemerného zárobku.

Článok 23

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 piatok, sobotu, alebo na sobotu a nedeľu, alebo na nedeľu a pondelok.
2. Ak povaha práce a podmienky prevádzky zamestnávateľa neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v iných dňoch týždňa.
3. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa vzájomne dohodli v prípade, ak povaha práce a podmienky prevádzky zamestnávateľa neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.
4. Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 až 3, zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

5. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa vzájomne dohodli v prípade, ak povaha práce a podmienky prevádzky zamestnávateľa neumožňujú rozvrhnúť pracovných čas podľa vyššie uvedených odsekov, zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeľi alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeľi.

Článok 24

Organizácia práce v noci

1. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

Zamestnancami pracujúcimi v noci u zamestnávateľa sú:

- zamestnanci, ktorí vykonávajú práce vyžadujúce pravidelné vykonávanie práce v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich
- zamestnanci, ktorí pravdepodobne odpracujú v noci najmenej 500 hodín za rok.

2. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ môže organizovať prácu v noci tak, aby zamestnancom vykonávajúcim prácu v noci zaistil bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.

Článok 25

Dovolenka

1. Zamestnancovi BDNR vzniká za podmienok ustanovených Zákonníkom práce nárok na:

- a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť (§ 101, § 102 ZP)
- b) dovolenku za odpracované dni (§ 105 ZP).

2. Dovolenka slúži na zabezpečenie ochrany zdravia a regeneráciu pracovných síl zamestnanca a zabezpečenia jeho zotavenia sa po práci. Z uvedeného dôvodu je cieľom, aby sa dovolenka vyčerpala v kalendárnom roku, v ktorom na ňu vznikol nárok.

3. Základná výmera dovolenky zamestnanca BDNR je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa stará trvale o vlastné neplnoleté dieťa, vrátane striedavej starostlivosti alebo o neplnoleté dieťa zverené do starostlivosti na základe rozhodnutia súdu.

4. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca príslušného kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky zamestnávateľ prihliada na prevádzkové potreby a úlohy a tiež na oprávnené záujmy zamestnanca.

5. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

6. Dovolenku na zotavenie sú zamestnanci BDNR povinní čerpať hlavne v období medzi jednotlivými sezónami (divadelné prázdniny). Rozsah trvania letných divadelných prázdnin určuje riaditeľka divadla zvyčajne najneskôr do 31. mája bežného roka, spravidla na obdobie od 01.07. do 31.08. kalendárneho roka.

7. Počas divadelných prázdnin čerpajú zamestnanci divadla dovolenku za kalendárny rok, resp. jej pomernú časť, prenosové alebo náhradné voľno, ktoré v rámci divadelnej sezóny nebolo možné z prevádzkových dôvodov vyčerpať.

8. Dovolenku sú zamestnanci BDNR povinní vyčerpať v príslušnom kalendárnom roku pokiaľ tomu nebránia prekážky na strane zamestnanca (§113, odsek 3-5 ZP). Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že zamestnanci si môžu preniesť do nasledujúceho kalendárneho roka najviac 10 dní dovolenky.

9. Ak aj napriek tomu, že neexistovali objektívne príčiny na strane zamestnanca na nevyčerpanie dovolenky a zostalo mu viac ako 10 dní dovolenky, je zamestnanec povinný celý zostatok dovolenky

za predchádzajúci kalendárny rok vyčerpať najneskôr do 30. apríla nasledujúceho kalendárneho roka, s tým, že o možnosť vyčerpať zostávajúcu časť dovolenky (nad 10 dní) v nasledujúcom kalendárnom roku požiada zamestnávateľa písomne najneskôr do 15.12. príslušného kalendárneho roka.

10. Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu

- a) výkonu mimoriadnej služby v období krízovej situácie alebo alternatívnej služby v čase vojny a vojnového stavu,
- b) čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2,
- c) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2,
- d) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c/.

Článok 26

Hromadné čerpanie dovolenky

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa z prevádzkových dôvodov vzájomne dohodli na hromadnom čerpaní dovolenky v rozsahu šiestich týždňov pre zamestnancov umeleckého úseku v súlade s ust. § 111 Zákonníka práce.

2. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa z prevádzkových dôvodov vzájomne dohodli na hromadnom čerpaní dovolenky v rozsahu štyroch týždňov pre zamestnancov ostatných úsekov v zmysle platnej organizačnej štruktúry BDNR a v súlade s ust. § 111 Zákonníka práce.

Článok 27

Pracovné voľno s náhradou mzdy

Na základe Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorenej na rok 2025 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna v období od 01.07.2025 do 31.12.2025 podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 28

Pracovné voľno bez náhrady mzdy

1. Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) pri vyšetrení alebo ošetrení zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času nad rámec pracovného voľna s náhradou mzdy v bode 1 a) čl. 34,
- b) na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca na jeden deň,
- c) na nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
- d) na presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni,
- e) na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby.

2. Zamestnávateľ v rámci finančných možností na príslušné obdobie môže poskytnúť zamestnancovi aj ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy, a to:

- z iných vážnych osobných a rodinných dôvodov na základe písomnej žiadosti zamestnanca,
- z dôvodu účasti na rekondičných, rekreačných alebo liečebných pobytoch.

3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi aj ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy v zmysle § 141 ods. 3 ZP.

Článok 29

Výpovedná doba

Zamestnávateľ sa s odborovou organizáciou dohodli, že výpovedná doba tak pre zamestnávateľa, ako i zamestnanca je v takom rozsahu, ako to špecifikuje ust. § 62 Zákonníka práce.

Článok 30

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil 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, vyplätí zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplätí zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3. Na základe Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2025 poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, ktorému v priebehu roka 2025 skončí pracovný pomer z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu.

4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, vyplätí zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného funkčného platu, s výnimkou prípadov uvedených v ust. § 76 ods. 3 ZP.

Článok 31

Náhrady pri pracovných cestách

Cestovné náhrady sa zamestnancom poskytujú v súlade so Smernicou o poskytovaní cestovných náhrad BDNR.

Článok 32

Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru

Zamestnávateľ bude štvrťročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch na požiadanie.

Článok 33

Kontrolná činnosť

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a platových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 pracovných dní pred jej uskutočnením.

Článok 34

Ochrana zamestnanosti

1. Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o aktuálnej hospodárskej a finančnej situácii divadla a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa. Zamestnanci a zamestnávateľ majú právo na kolektívne vyjednávanie.

2. Zamestnávateľ, v zmysle príslušných ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, pred prijatím rozhodnutia vopred prerokuje a dohodne s odborovou organizáciou:

- vydanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),
- hromadné prepúšťanie zamestnancov (§ 73),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času, rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
- prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 a ods. 4 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- práca nadčas (§ 97 ods. 6, ods. 9 ZP),
- organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- určovanie plánu dovoleniek a hromadného čerpania dovoleniek (§ 111 ods. 1 a ods. 2 ZP),
- podmienky zamestnávania a starostlivosti o zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 ZP),
- pravidlá o BOZP (§39 ods. 2 ZP),
- rozsah zodpovednosti za pracovný úraz a chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
- rozsah tvorby a použitia sociálneho fondu.

3. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborovú organizáciu o:

- platobnej neschopnosti, a to do desiatich dní od jej vzniku (§ 22 ZP),
- opatreniach súvisiacich s prechodom práv a povinností z pracovno- právnych vzťahov (§ 29).

4. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa zamestnať, preradiť do inej kategórie, preložiť, prepustiť či použiť iné opatrenia voči ktorémukoľvek zamestnancovi za predpokladu, že budú v súlade s platnými ustanoveniami Zákonníka práce a iných platných predpisov.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 35

Odmeňovanie zamestnancov

Odmeňovanie zamestnancov BDNR upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Zamestnávateľ postupuje pri odmeňovaní v súlade s „Interným mzdovým predpisom BDNR“, ktorý upravuje konkrétne podmienky odmeňovania a vychádza z vyššie citovaného zákona.

Článok 36

Výplata platu

1. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr 9. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Pokiaľ tento deň pripadne na deň pracovného pokoja, plat je splatný v nasledujúci pracovný deň.
2. Plat sa poukazuje zamestnancovi na účet, ktorý si osobne určil.

Článok 37

Odmeny pri životnom jubileu

1. V súlade s § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zamestnávateľ poskytne zamestnancom za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov a 60 rokov veku odmenu až do sumy jeho funkčného platu.
2. Nárok na poskytnutie odmeny pri životnom jubileu má zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá najmenej 2 roky.
3. Zamestnávateľ pri poskytnutí odmeny pri životnom jubileu – 50 alebo 60 rokov veku zohľadní aktuálnu finančnú situáciu, počet nepretržite odpracovaných rokov u zamestnávateľa a dodržiavanie pracovnej disciplíny za obdobie posledných 12 mesiacov.
4. V prípade, ak zamestnanec u zamestnávateľa vykonáva prácu na kratší pracovný úväzok, bude príslušná odmena prepočítaná podľa výšky pracovného úväzku.

Časť V

Ochrana práce

Článok 38

Ochrana práce

1. Ochrana práce je systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraný na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca.
2. Všetky opatrenia smerujúce k zaisteniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa budú zabezpečovať v súčinnosti s odborovou organizáciou. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov vykoná raz ročne previerku pracovísk z hľadiska BOZP.
3. Zamestnávateľ bude realizovať kontroly zákazu požívania alkoholických nápojov, omamných a psychotropných látok v zmysle spracovanej politiky BOZP na podmienky divadla a schválených interných smerníc na pracoviskách zamestnávateľa a na zájazdoch. Pri podozrení z požitia týchto látok zamestnancom mu bude zamedzený vstup na pracovisko a v prípade zisteného pozitívneho

výsledku zamestnávateľ vyvodí pre zamestnanca disciplinárne dôsledky v zmysle interných smerníc zamestnávateľa a platnej legislatívy.

4. V prípade vyskytnutia sa pracovného úrazu na pracovisku je zamestnanec povinný (ak nie je toho schopný, tak svedok) bezodkladne ohlásiť úraz priamo nadriadenému zamestnancovi a udalosť zaevidovať do zošita úrazov na vrátnici. Priamy nadriadený nahlási úraz najneskôr do 24 hodín referentovi BOZP. Referent BOZP do 4 dní od oznámenia úrazu spracuje základnú dokumentáciu pre prerokovanie úrazu na úrazovej komisii. Referent BOZP v spolupráci s referentkou LZaR písomne zašle záznam o registrovanom pracovnom úraze do 8 dní odo dňa, kedy sa o tomto úraze dozvedel inšpektorátu práce a sociálnej poisťovni. Po prerokovaní úrazu úrazovou komisiou a zaslaní dokumentácie na sociálnu poisťovňu je postihnutý odškodnený sociálnou poisťovňou vo výške stanovených bodov, ktoré určí ošetrojúci lekár postihnutého po ukončení dočasnej práceneschopnosti.

5. Podmienky pre pridelovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov prehodnotí zamestnávateľ spoločne s odborovou organizáciou jedenkrát za dva roky, o čom vyhotoví zápis.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 39

Starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť v rámci finančných možností na príslušné obdobie:

- a) pri úmrtí zamestnanca, bývalého zamestnanca a hostujúceho umelca úzko spolupracujúceho s divadlom kvetinový dar do výšky 50 Eur,
- b) vhodným spôsobom ocenenie dobrovoľných darcov krvi a pod.
- c) občerstvenie pri záverečnom hodnotení divadelnej sezóny, pričom náklady na občerstvenie budú podľa finančných možností hradené z prostriedkov zamestnávateľa, prípadne zo sociálneho fondu,
- d) občerstvenie pri koncoročnom stretnutí so zamestnancami divadla, pričom náklady na občerstvenie budú podľa finančných možností hradené z prostriedkov zamestnávateľa, prípadne zo sociálneho fondu.

Článok 40

Náhrada príjmu pri dočasnej PN

1. Zamestnávateľ v zmysle § 8 ods. 1) písm. b) zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vyplatí 70 %-tnú výšku úhrady príjmu denného vymeriavacieho základu od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Zamestnávateľ môže kontrolovať dodržiavanie predpísaného liečebného režimu počas práceneschopnosti zamestnanca.

Článok 41

Stravovanie zamestnancov

1. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom počas konania festivalov organizovaným BDNR pitný režim, a to formou poskytnutia nealkoholických nápojov – voda, minerálna voda, čaj.

Článok 42

Zamestnanci so zdravotným postihnutím

1. Zamestnávateľ je povinný v zmysle platných právnych predpisov zamestnávať zamestnancov so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať im získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie.
2. Súčasne je povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci.
3. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ v závislosti od prevádzkových a technických možností môže zamestnávať zamestnancov so zdravotným postihnutím s vytvorením najvhodnejších podmienok na vykonávanie práce zamestnancom so zdravotným postihnutím s ohľadom na percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť.

Článok 43

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnancov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancom, ktorí uzatvoria s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou NN Tatry-Sympatia, zamestnaneckú zmluvu, mesačný príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2% zo zúčtovaného funkčného platu zamestnanca. Príspevok poskytnutý zamestnancom bude zúčtovaný do nákladov zamestnávateľa.
2. Ak nemá zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom zamestnanec túto skutočnosť písomne oznámi zamestnávateľovi.

Článok 44

Sociálny fond

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov sa povinne zriaďuje v zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov sociálny fond (ďalej len „SF“). SF bude predstavovať minimálne sumu vo výške 1,05 % objemu mzdových prostriedkov v zmysle schváleného Rozpočtu BDNR pre príslušný kalendárny rok.

1. Sociálny fond sa u zamestnávateľa bude tvoriť:
 - a) povinným prídélom vo výške 1 % zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - b) ďalším prídélom v percentuálnej výške podľa schválenej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľom do fondu).
2. Tvorbu a čerpanie sociálneho fondu zamestnávateľ vedie na osobitnom analytickom účte v účtovníctve a finančné prostriedky sociálneho fondu sú vedené na samostatnom bankovom účte.
3. Sociálny fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca príslušného kalendárneho mesiaca. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 45

Použitie sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zo sociálneho fondu zamestnancom príspevok na stravovanie. Výška príspevku je stanovená v „Zásadách poskytovania príspevku na stravovanie“.

2. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu jedenkrát za rok.

Časť VII. Záverečné ustanovenia

Článok 46

Doba platnosti KZ

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 05. augusta 2025 do 31. decembra 2025.
2. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 47

Zmeny a doplnenia KZ

1. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
2. V prípade zmeny právnych predpisov, týkajúcich sa záväzkov upravených v tejto KZ, sú povinné ich zmluvné strany prerokovať a následne zapracovať do tejto KZ.
3. Zmeny a dodatky prijaté na základe vzájomného súhlasu obidvoch zmluvných strán musia mať písomnú formu a sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 48

Kontrola plnenia KZ

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a ZV.

Článok 49

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je platná a účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
2. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii u vedúcich jednotlivých úsekov zamestnávateľa; to platí obdobne pre ZV v rámci jeho pôsobnosti.
3. S obsahom tejto kolektívnej zmluvy je povinná odborová organizácia oboznámiť zamestnancov najneskôr do 30 dní od jej uzavretia prostredníctvom vedúcich zamestnancov zamestnávateľa. Obdobie uzatvorenej KZ odbory rešpektujú ako obdobie sociálneho mieru.
4. Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie tejto Kolektívnej zmluvy v Centrálnom registri zmlúv BBSK, a to najneskôr v deň nadobudnutia platnosti tejto Kolektívnej zmluvy.
5. Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
6. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

SLOVES-14-0060-0501
Banská Bystrica, 5.8.2025
Slovenský odborový zväz verejnej správy
ZÁVODNÝ VÝBOR ZO OZ
pri Úrade
974 01 Banská Bystrica

Ing. Anna Beníková
predsedníčka ZV ZO SLOVES

Bábkov
S
974

Mgr. art. Iveta Škripková, PhD.
riaditeľka Bábkového divadla na Rázcestí