

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**Zamestnávateľ Divadlo Jána Palárika v Trnave zastúpené riaditeľkou  
Mgr. art. Zuzanou Hekel**

**a**

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy  
a kultúry (SLOVES) pri Divadle Jána Palárika v Trnave zastúpená  
Jakubom Molnárom**

(ďalej len „zmluvné strany“)

**u z a t v á r a j ú**

**v súlade s ustanovením § 31 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní  
niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, § 231  
Zákonníka práce a Zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní  
v znení neskorších predpisov**

**túto**

**Kolektívnu zmluvu**

## Časť I

### Všeobecné ustanovenia

#### Článok 1

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „zmluva“) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi a určuje zvýšené a rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov.
2. Cieľom tejto zmluvy je udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

#### Článok 2

Touto zmluvou sa upravuje:

- postavenie základnej organizácie SLOVES a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- mzdové podmienky,
- sociálna oblasť a Sociálny fond.

#### Článok 3

Táto Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom.

#### Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie SLOVES za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov.

## **Časť II**

### **Postavenie základnej organizácie SLOVES a vzájomné vzťahy**

#### **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu SLOVES a jej závodný výbor za predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto zmluvy.

#### **Článok 6**

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii SLOVES bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady s ich údržbou a technickou prevádzkou.

#### **Článok 7**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v základnej organizácii SLOVES a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

#### **Článok 8**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie SLOVES na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie SLOVES najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

#### **Článok 9**

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

## **Článok 10**

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

## **Časť III**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

#### **Článok 11**

Pracovnoprávne vzťahy sa riešia v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z., v znení neskorších predpisov, Zákonom č. 552/2003 Z.z. – o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Pracovným a Organizačným poriadkom zamestnávateľ a Internou smernicou o odmeňovaní v Divadle Jána Palárika v Trnave.

#### **Článok 12**

Základná organizácia SLOVES uznáva práva zamestnávateľa, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

#### **Článok 13**

Zamestnávateľ prerokuje so závodným výborom zmeny Organizačného a Pracovného poriadku.

#### **Článok 14**

##### **Pracovný pomer na dobu určitú**

Zamestnávateľ a základná organizácia SLOVES sa dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní pracovných činností:

1. Zamestnancami zaradenými na pracovné pozície, pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru alebo pre pracovné pozície, pre ktoré platí výnimka zo vzdelania v zmysle § 2 ods. 7 Zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov:
  - herec, herečka
  - šepkár
  - inšpicient

## Článok 15

### Pracovný čas

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Zamestnanec je povinný každý príchod na pracovisko (i oneskorený) a odchod z pracoviska (aj predčasný), ako aj každé prerušenie výkonu práce spojené s opustením pracoviska zaznamenať v elektronickom dochádzkovom systéme a umeleckí zamestnanci do záznamu o skúške a predstavení.

1. Zamestnávateľ má určený týždenný 37 a pol hodinový pracovný čas zamestnanca.
2. Prestávky na odpočinok a jedenie sa poskytujú v trvaní 30 minút a nezapočítavajú sa do pracovného času.
3. U umeleckých zamestnancov sa pracovný čas delí na vlastnú prípravu v divadle, domácu prípravu, domáce štúdium, predstavenia, ako aj účinkovanie v rámci podujatí organizovaných zamestnávateľom.
4. Rozvrh pracovného času na jednotlivé týždne a dni určí vedúci zamestnanec príslušného úseku, príp. oddelenia záväzným rozpisom pre svojich podriadených na základe schváleného týždenného fermanu podľa prevádzky divadla a v súlade s pracovno-právnymi predpismi.
5. U umeleckých zamestnancov sú spravidla stanovené frekvencie 9.00 – 13.00 hod. a 17.30.-21.30 hod.
6. Ak to vyžaduje termín predstavenia, pracovnú dobu je možné zamestnancom divadla stanoviť aj inak, a to prostredníctvom týždenného a denného fermanu.

V Divadle Jána Palárika v Trnave sa uplatňuje:

#### a) **ROVNOMERNÉ ROZVRHNUTIE PRACOVNÉHO ČASU**

1. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období najviac štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.

#### b) **NEROVNOMERNÉ ROZVRHNUTIE PRACOVNÉHO ČASU**

1. Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas – 37,5 hodín.

2. Pracovný čas nerovnomerne možno rozvrhnúť na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas – 37,5 hodín.
3. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.
4. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času platí primárne pre umelecký úsek, úsek marketingu a PR a pre individuálnych zamestnancov ďalších úsekov podľa potreby na návrh úsekového riaditeľa.

### c) **KONTO PRACOVNÉHO ČASU**

1. V prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času). Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.
2. Konto pracovného času musí byť vyrovnané k 31.7. príslušného roka a k 31.1. nasledujúceho kalendárneho roka.

## **Článok 16**

### **Domácka práca a tele práca, príležitostný Home Office**

1. Domácka práca je práca vykonávaná pravidelne a dlhodobo z domácnosti zamestnanca, v konkrétnych dňoch v týždni. Zamestnanci, ktorí vykonávajú domácku prácu, musia mať túto skutočnosť ukotvenú v pracovnej zmluve, pričom musí byť stanovený konkrétny harmonogram vykonávania domáckej práce a miesto výkonu domáckej práce.
2. Príležitostný home-office je práca vykonávaná príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom nadriadeného zamestnanca alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca. Príležitostný home-office je nutné vopred schváliť nadriadeným zamestnancom, pričom počet dní odpracovaných na príležitostnom home-office nesmie presiahnuť 10 dní v mesiaci a nesmie byť vykonávaný počas víkendov a dní pracovného pokoja.
3. Príležitostný home-office a domácka práca nezahŕňajú nočnú prácu.
4. Z domáckej práce i príležitostného home-officu sa vyhotovujú písomné záznamy o práci z domu, ktoré podliehajú schváleniu nadriadeného zamestnanca, pričom počet hodín odpracovaných domáckou prácou alebo príležitostným home-officom nesmie presiahnuť 7,5 hodín denne bez započítania prestávky na odpočinok a jedenie.
5. Zamestnanec na domáckej práci alebo príležitostnom home-office je povinný dodržiavať všetky ustanovenia tohto Pracovného poriadku vrátane ustanovení týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## Článok 17

### Práca na zmeny

1. Zamestnávateľ a základná organizácia SLOVES sa vzájomne dohodli na spôsobe organizácie pracovného času prácou na zmeny. Práca na zmeny je spôsob organizácie pracovného času, pri ktorom zamestnanci jeden druhého striedajú na rovnakom pracovisku podľa určitého rozvrhu a v priebehu určitého obdobia alebo týždňov pracujú v rôznom čase.
2. Práca na zmeny je zavedená pre zamestnancov na pracovnej pozícii vrátnik – nočný strážnik v hlavnej budove zamestnávateľa - divadlo, pričom pracovný čas je rozvrhnutý nasledovne:
  - prvá zmena: od 06.00 hod. do 18.00 hod.
  - druhá zmena: od 18.00 hod. do 06.00 hod.

## Článok 18

### Delené pracovné zmeny

Zamestnávateľ a základná organizácia SLOVES sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ môže v prípade potreby na všetkých pracoviskách zaviesť delené pracovné zmeny, ktoré budú v súlade s prevádzkovými potrebami a možnosťami zamestnávateľa.

## Článok 19

### Nepretržitý odpočinok v týždni

1. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.
2. 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 týždni v iných dňoch týždňa.
3. Zamestnávateľ a základná organizácia SLOVES sa vzájomne dohodli, že 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.

## Článok 20

### Nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja a vo sviatok

Zamestnávateľ a základná organizácia SLOVES sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ môže nariadiť prácu v dňoch pracovného pokoja a vo sviatok len výnimočne, a to za účelom zabezpečovania pracovných činností, ktoré sú nevyhnutné s ohľadom na uspokojovanie kultúrnych potrieb obyvateľstva.

## Článok 21

### Práca nadčas

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien v zmysle § 97 Zákonníka práce.
2. V kalendárnom roku môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom prácu nadčas nad hranicu ustanovenú Zákonníkom práce najviac v rozsahu 250 hodín. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
3. Prácu nadčas nariaďuje vedúci zamestnanec podľa potreby prevádzky divadla po predchádzajúcom súhlase riaditeľa divadla. Vedúci zamestnanci zodpovedajú za výkaz nadčasových hodín, ako i za neprekročenie limitu nadčasových hodín. Do počtu najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno alebo ktorú vykonával pri naliehavých prácach alebo mimoriadnych udalostiach citovaných v § 97, ods. 8 ZP.
4. V prípade, ak zamestnanec čerpá náhradné voľno za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za prácu nadčas, za ktorú zamestnanec čerpá náhradné voľno, je plat splatný v tom kalendárnom mesiaci v ktorom zamestnanec čerpá náhradné voľno.
5. V prípade, ak zamestnanec čerpá prenosové voľno za odpracované hodiny nad rámec mesačného fondu pracovnej doby v príslušnom mesiaci, ktoré môžu zamestnancovi vzniknúť z dôvodu zvýšenej potreby práce, patrí zamestnancovi za hodinu práce hodina prenosového voľna. Za takto odpracované hodiny, za ktoré zamestnanec čerpá prenosové voľno, je plat splatný v tom kalendárnom mesiaci, v ktorom zamestnanec čerpá prenosové voľno.
6. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa vzájomne dohodli, že každý zamestnanec si prenosové a náhradné voľno za prácu nadčas a za prácu nad rámec fondu pracovnej doby v príslušnom mesiaci čerpá postupne v priebehu roka, v období vianočných sviatkov a letných prázdnin, a to v závislosti od prevádzkových a technických možností zamestnávateľa.

## Článok 22

### Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, podľa §103 odst. 1,2 ZP.
2. Dovolenku na zotavenie sú zamestnanci povinní čerpať hlavne v období medzi jednotlivými sezónami /tzv. divadelné prázdniny /. Rozsah trvania divadelných prázdnin určuje riaditeľ divadla do 31. mája bežného roka.
3. Počas divadelných prázdnin čerpajú zamestnanci dovolenku za kalendárny rok, resp. jej pomernú časť, prenosové alebo náhradné voľné, ktoré sa im v rámci divadelnej sezóny neposkytlo.
4. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
5. Zamestnávateľ môže po prerokovaní so základnou organizáciou SLOVES krátiť zamestnancovi dovolenku a to za každý neospravedlnený zmeškaný pracovný deň o 2 dni.

## Článok 23

### Pracovné voľno

1. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi v súlade so Zákonníkom práce podľa §141.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý si zvyšuje kvalifikáciu pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie v súlade s organizačnou štruktúrou zamestnávateľa a pracovnou náplňou zamestnanca. Podmienky zvyšovania kvalifikácie sa určia v písomnej dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom pred začatím kvalifikačného procesu v súlade so Zákonníkom práce
3. Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže byť zamestnancovi poskytnuté v naliehavých prípadoch na základe písomnej žiadosti zamestnanca, ak to nenaruší chod organizácie.
4. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi aj ďalšie pracovné voľno bez náhrady v zmysle § 141 ods. 3 Zákonníka práce.
5. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

## Článok 24

### Prekážky na strane zamestnávateľa

1. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa upravuje §142 ZP.

2. O prekážku v práci na strane zamestnávateľa ide v prípade, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prestoje, alebo iné technické a materiálne prevádzkové príčiny, alebo iné prekážky na strane zamestnávateľa ako sú vyššie uvedené, a ak ich zamestnávateľ nemal možnosť ovplyvniť.
3. V prípade, že na čas existujúcej prekážky zamestnávateľ nepreradil zamestnanca na inú prácu, prináleží tomuto náhrada podľa ustanovenia § 141 ods. 4/ po dohode so zástupcami zamestnancov a ustanovenia § 142 ZP o možnosti za čas prekážky v práci poskytnúť zamestnancovi voľno, za ktoré mu patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. V prípade, ak zamestnávateľ nemôže pre vážne prevádzkové dôvody zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa ustanovenia § 142 odstavec 4, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 60 % jeho priemerného zárobku.
4. Na základe Kolektívnej zmluvy DJP, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo z časti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku.

## Článok 25

### Výpovedná doba

Zamestnávateľ a základná organizácia SLOVES sa dohodli, že výpovedná doba pre zamestnávateľa, ako i pre zamestnanca je v takom rozsahu, ako to špecifikuje ustanovenie §62 Zákonníka práce a Pracovný poriadok DJP.

## Článok 26

### Odstupné

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi s ktorým skončí pracovný pomer v zmysle dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1,2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

## Článok 27

### Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

3. Zamestnancovi s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer podľa §68 ods. 1 Zákonníka práce nebude odchodné vyplatené.

## Článok 28

### Náhrady pri pracovných cestách

1. Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu prislúchajú náhrady v zmysle Zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu dopravné prostriedky, ktorými sú autobus, nákladné, dodávkové a osobné motorové vozidlá.
3. V prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť poskytnúť zamestnancom divadla vlastné dopravné prostriedky, poskytne im preukázané cestovné výdavky nasledovne:
  - a) zamestnanci budú pri pracovných cestách používať hromadný dopravný prostriedok (autobus, vlak, rýchlik II. triedy/. Použitie rýchlika I. triedy je možné len po predchádzajúcom súhlase zamestnávateľa pri cestách nad vzdialenosť 200 km. Schválenie úhrady cestovných výdavkov pri rýchliku I. triedy dáva riaditeľ divadla.
  - b) zamestnancom a ďalším osobám v zmluvnom vzťahu budú preplácané cestovné výdavky spojené s kúpou miestenky, cestovného lístky, ležadla alebo lôžka a pod.
  - c) použitie súkromného motorového vozidla s náhradou výdavkov na pracovnú cestu je možné len po predchádzajúcom súhlase riaditeľa divadla. Pri použití vlastného motorového vozidla budú zamestnancovi preplatené cestovné výdavky vo výške cestovného hromadným dopravným prostriedkom v súlade s ustanoveniami internej smernice o poskytovaní cestovných náhrad.

Ostatné podmienky zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu sú špecifikované v internej smernici „Smernica pre poskytovanie cestovných náhrad“.

## Článok 29

### Náhrada za stratu času

Zamestnávateľ a základná organizácia SLOVES sa vzájomne dohodli, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi prenosové voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu.

Jedná sa o časový úsek, ktorý nemožno považovať za výkon práce, pretože zamestnanec nepracuje, ale zasahuje mu to do doby odpočinku.

## Článok 30

### Ochrana zamestnanosti

1. Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii divadla a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci a zamestnávateľ majú právo na kolektívne vyjednávanie.
2. Vedenie zamestnávateľa bude pravidelne, aspoň 2-krát do roka informovať zamestnancov prostredníctvom závodného výboru alebo priamo na členských schôdzach základnej organizácie SLOVES o plnení plánovaných úloh a o zásadných zmenách zamestnávateľa. Závodný výbor bude včas informovať o organizačných, racionalizačných a štrukturálnych zmenách zamestnávateľa.
3. Základná organizácia SLOVES 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 31

### Odmeňovanie zamestnancov

1. Odmeňovanie zamestnancov upravuje Zákon č. 553/2003 Z.z o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Zamestnávateľ postupuje pri odmeňovaní v zmysle „Internej smernice o odmeňovaní zamestnancov v Divadle Jána Palárika v Trnave“, ktorá vychádza z vyššie citovaného zákona.
2. Ďalšie úpravy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa bude upravovať v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a v zmysle Nariadenia vlády SR.
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo vykonané práce presahujúce rámec pracovných činností podľa Zákona č. 553/2003 Z.z - § 20.
4. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. júla 2022 o 3%.

## Článok 32

### Príspevok pri životnom jubileu, úmrtí v rodine a odpracovaných rokoch

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

2. Pri životnom jubileu 50, 60, 70, 80 rokov veku, pri prvom odchode do dôchodku (predčasný starobný, starobný, invalidný) a pri ocenení za mimoriadny ľudský čin zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi kvetinový alebo vecný dar.
3. Základná organizácia SLOVES pri životnom jubileu 30, 40, 50 rokov, 60 rokov, pri narodení dieťaťa a pri odchode do predčasného, invalidného alebo starobného dôchodku poskytne členom základnej organizácie finančnú odmenu vo výške 100 €.
4. Základná organizácia SLOVES poskytne zamestnancom finančný príspevok vo výške 50 € pri dosiahnutí pracovného jubilea v dĺžke 10, 20, 30, 40 a 50 odpracovaných rokov. Na účely poskytnutia príspevku sa započítava celkový počet odpracovaných rokov zamestnanca, a to bez ohľadu na to, či boli odpracované u zamestnávateľa alebo u iného zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok vo výške 50 € v prípade úmrtia manžela/-lky alebo detí. V prípade úmrtia zamestnanca bude jeho/jej rodine taktiež vyplatený príspevok v hodnote 50 €.

## Časť V

### Ochrana práce

#### Článok 33

##### 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, zachovania 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 zázadoch. Pri podozrení z požitia týchto látok zamestnancom mu bude zamedzený vstup na pracovisko a v prípade zisteného pozitívneho výsledku zamestnávateľ vyvodí pre zamestnanca 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 na vrátnici. Priamy nadriadený nahlási úraz najneskôr do 24 hodín technikovi BOZP. Technik BOZP do 4 dní od oznámenia úrazu spracuje základnú dokumentáciu pre prerokovanie úrazu vo vedení zamestnávateľa. Technik BOZP v spolupráci s referentkou personalistiky písomne zašle záznam o registrovanom pracovnom úraze do 8 dní od dňa, kedy sa o tomto úraze dozvedel, Inšpektorátu práce a Sociálnej poisťovni. Po 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 so základnou organizáciou SLOVES jedenkrát za rok o čom vyhotoví zápis.

## Časť VI

### Zmluvné záväzky

#### Článok 34

#### Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Nad rámec jednotlivých ustanovení v Zákonníku práce a ďalších právnych predpisov sa zamestnávateľ zaväzuje vopred prerokovať so základnou organizáciou SLOVES:
  - a) zásadné otázky rozvoja divadla a jeho perspektívy,
  - b) zásadné otázky hospodárskej a finančnej situácie divadla, predpokladaného vývoja jeho činnosti, uplatnenie jednotlivých zložiek funkčného platu a ich zmeny,
  - c) zásadné zmeny umeleckého, repertoárového a personálneho profilovania divadla.
2. Za zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať so základnou organizáciou SLOVES, sa považujú aj otázky zdravotnej, sociálnej, rekreačnej starostlivosti o zamestnancov.
3. Zamestnávateľ je povinný najneskôr dva mesiace pred začatím hromadného prepúšťania zamestnancov túto skutočnosť prerokovať s príslušným odborovým orgánom (§73 ZP).
4. Zamestnávateľ a základná organizácia SLOVES sa zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné informácie o pripravovaných opatreniach a zámeroch, osobitne v oblasti sociálno-ekonomickej, mzdovej, personálnej a ďalšie informácie, ako sú:
  - a) informácie o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§22 ods. 1 ZP),
  - b) novouzatvorených pracovných pomeroch - polročne (§47 ods. 4ZP),
  - c) voľných pracovných miestach na neurčitý čas – polročne (§48 ods. 8ZP),
  - d) možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a nad ustanovený týždenný pracovný čas – polročne (§49 ods. 6ZP),
  - e) zamestnávaní zamestnancov v noci – polročne (§98 ods. 7 ZP),
  - f) aktuálne rozbery hospodárenia,
  - g) uznesenie členských schôdzí odborovej organizácie.
5. Zamestnávateľ rešpektuje práva kontroly základnou organizáciou SLOVES v rozsahu podľa § 149 ods. 1 ZP, ako i právo odborovej organizácie podľa § 239 ZP.
6. Predseda závodného výboru základnej organizácie SLOVES má právo zúčastňovať sa zasadnutí vedenia divadla a rovnako i riaditeľ divadla má právo zúčastňovať sa riadnych zasadnutí závodného výboru.
7. Právo zamestnancov na informácie o činnosti zamestnávateľa 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.
8. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu SLOVES za jediného predstaviteľa a činiteľa v kolektívnom vyjednávaní za všetkých zamestnancov divadla, ktorých pracovný pomer k divadlu je založený pracovnou zmluvou.

## **Časť VII**

### **Sociálna oblasť**

#### **Článok 35**

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť v rámci finančných možností na príslušné obdobie:
  - a) kvetinový dar pri úmrtí zamestnanca, bývalého zamestnanca a hosťujúceho umelca úzko spolupracujúceho s divadlom kvetinový dar do výšky 40,00 €,
  - b) ocenenie dobrovoľných darcov krvi a pod. vhodným spôsobom,
  - c) pre deti členov základnej organizácie SLOVES, ktoré sú vo veku do 14 rokov, môže usporiadať odborová organizácia v spolupráci s vedením divadla spoločné podujatie:
    - o medzinárodný deň detí
    - o Sv. Mikuláš
    - o Deň matiek a Deň otcovpríčom podrobnosti budú dohodnuté mesiac pred termínom konania podujatia,
  - d) občerstvenie pri športovom dni na záver divadelnej sezóny, pričom náklady na občerstvenie, dopravu budú podľa finančných možností hradené z prostriedkov zamestnávateľa a na príprave sa bude podieľať základná organizácia SLOVES,
  - e) občerstvenie pri koncoročnom stretnutí so zamestnancami, pričom náklady na občerstvenie budú podľa finančných možností hradené z prostriedkov zamestnávateľa a na príprave sa bude podieľať aj základná organizácia SLOVES.
2. Základná organizácia SLOVES môže poskytnúť svojim členom v priebehu kalendárneho roka:
  - a) vecný dar – poukážku v závislosti od finančných možností základnej organizácie,

#### **Článok 36**

##### **Preventívne lekárske prehliadky**

Zamestnávateľ zabezpečí preventívne lekárske prehliadky pre zamestnancov vybraných pracovných pozícií vyplývajúcich z príslušných právnych predpisov na náklady zamestnávateľa.

## Článok 37

### Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v obidvoch zmenách na základe uplatnenia § 152 odst. 7 a to finančný príspevok na stravovanie za odpracované dni.
2. Výška finančného príspevku sa riadi zákonom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny č. 283/2002 a jeho novelizáciou.
3. Finančný príspevok zamestnanec musí obdržať na svoj účet v prvý pracovný deň.
4. Zamestnávateľ zabezpečí finančný príspevok aj pre zamestnancov, ktorí majú nariadenú prácu v sobotu a v nedeľu a ich pracovná zmena je dlhšia ako štyri hodiny.
5. Finančný príspevok sa neposkytuje zamestnancom v čase čerpania riadnej dovolenky, náhradného voľna, plateného voľna / návštevy lekára, doprovodu k lekárovi, pohrebu a pod. a počas trvania práceneschopnosti.
6. Zamestnanci na pracovnej pozícii vrátnik – nočný strážnik (vlastná ochrana), ktorí pracujú v 12 hodinových pracovných zmenách majú nárok na počet stravných lístkov zodpovedajúcich počtu pracovných dní v príslušnom kalendárnom mesiaci v prípade, ak odpracovali celý mesačný fond pracovnej doby v hodinách. V prípade čerpania riadnej dovolenky sa bude za každú 12 hodinovú zmenu krátiť 1 finančný príspevok. V prípade dočasnej pracovnej neschopnosti majú zamestnanci nárok na počet stravných lístkov podľa počtu odpracovaných hodín v príslušnom mesiaci prepočítaných na ustanovený denný pracovný čas.

## Článok 38

### Zamestnanci so zdravotným znevýhodnením

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. Zamestnávateľ a základná organizácia SLOVES 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 schopností vykonávať zárobkovú činnosť.

## **Článok 39**

### **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ tvorí Sociálny fond prídedom 1,25 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovné účely.
2. Tvorba a čerpanie finančných prostriedkov Sociálneho fondu sú vedené na samostatnom bankovom účte.
3. Sociálny fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po výplatnom termíne, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zostatok prostriedkov Sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zamestnaným príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, s výnimkou zamestnancov poberajúci starobný dôchodok a zamestnancom na materskej dovolenke:
  - výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie bude 15,00 € pre zamestnanca
  - novoprijatým zamestnancom sa príspevok poskytne až po uplynutí skúšobnej doby

## **Článok 40**

### **Použitie Sociálneho fondu**

Sociálny fond sa použije podľa nasledovného percentuálneho rozdelenia:

- 70 % príspevok na stravovanie
- 30 % na regeneráciu pracovných síl

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

## **Časť VIII.**

### **Záverečné ustanovenia**

## **Článok 41**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2026 do 31. 12. 2026.
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.
3. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

## Článok 42

### Zmeny a doplnenia

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 zmluve, sú povinné ich zmluvné strany prerokovať a následne zapracovať do tejto zmluvy.
3. Zmeny a dodatky prijaté na základe vzájomného súhlasu obidvomi zmluvnými stranami, musia mať písomnú formu a sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

## Článok 43

### Kontrola plnenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru základnej organizácie SLOVES.

## Článok 44

### 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. S obsahom tejto zmluvy je povinná základná organizácia SLOVES oboznámiť zamestnancov najneskôr do 30 dní od jej uzavretia prostredníctvom vedúcich zamestnancov zamestnávateľa. Obdobie uzatvorenej zmluvy sa rešpektuje ako obdobie sociálneho mieru.
3. Zmluvné strany uschovajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
4. Zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

Trnava, 19. 12. 2025

.....

MgA. Jakub Molnár v.r.  
predseda Základnej organizácie SLOVES  
pri Divadle Jána Palárika v Trnave

.....

Mgr. art. Zuzana Hekel v.r.  
riaditeľka Divadla Jána Palárika v Trnave

Zriaďovateľ:

**TT** TRNAVSKÝ  
**SK** SAMOSPRÁVNÝ  
KRAJ