

CE 187/2021

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi

**Thália Színház – krajské divadlo,
Timonova 3, 040 01 Košice,
zastúpené Mgr. art Józsefom Czajlikom, riaditeľom divadla
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

a

**Základná organizácia ZO Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry,
organizačné číslo 20-0183-0802
Závodný výbor Thália Színház – krajské divadlo,
Timonova 3, 040 01 Košice,
v zastúpení predsedom závodného výboru Mgr. art. Kornéliou Šurkalovou
Nagyovou**

uzatvárajú

**v súlade s aktuálnym znením zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších
predpisov (Zákonník práce), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom
záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní
zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme.**

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

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

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a členov odborového orgánu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborovej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

V prípade potreby a na požiadanie zamestnávateľ poskytne na dohodnutý čas, na prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne, ako aj v odborovom zväze, respektíve Konfederácii odborových zväzov SR a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 ZP s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Členský príspevok je vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie.

Článok 9

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

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 12

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) ZP 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 umeleckých profesií:

- herec, herečka,
- asistent réžie/ asistent réžie s rozš. komp. obch. organizačného ref.
- dramaturg/dramaturgička,
- rekvizitár / rekvizitárka,
- maskér/ vlásenkár, maskérka/ vlásenkárka,
- šepkár/ šepkárka,
- inšpicient / inšpicientka.

Článok 13

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.

V organizácii je uplatňovaný:

1. rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas,
2. nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas,
3. pružný pracovný čas.

Rozvrhnutie pracovného času je ukotvené v platnom pracovnom poriadku organizácie a príslušnej internej smernici THSZ o evidencii pracovného času a dochádzky.

Článok 14

Na prestávku na odpočinok v trvaní 30 minút majú zamestnanci nárok, ak pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín. Táto doba sa do pracovného času nezapočítava.

Článok 15

Po skončení práce zamestnávateľ zamestnancovi započíta do pracovného času čas potrebný na očistu, v dĺžke 30 minút v prípade, ak je to odôvodnené povahou práce a vznikom opodstatnenej situácie sprevádzanej príslušnými, zo situácie vyplývajúcimi hygienickými potrebami.

Článok 16

Práca nadčas bude nariaďovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas mimo základného pracovného času,

- práca nadčas nesmie u zamestnanca presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v rámci 12 mesiacov,
- v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín, z vážnych dôvodov môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť výkon práce nadčas nad túto hranicu v rozsahu najviac 400 hodín, pričom do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno.

Článok 17

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.

Termín celozávodnej dovolenky a prerušenie celozávodnej dovolenky u vybraných úsekov THSZ zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou vopred, v dostatočnom časovom predstihu.

Dovolenka v THSZ sa udeľuje spravidla počas tzv. divadelných prázdnin (júl, august), čo nevyklučuje nároky zamestnávateľa a zamestnancov v zmysle Zákonníka práce.

Článok 18

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu:

- V sume jeho priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie. Pracovné voľno podľa uvedeného poskytne zamestnávateľ najmenej
 - a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
 - b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
 - c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
 - d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
 - e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.
- Zamestnávateľ uzatvorí so zamestnancom dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa presne určený čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť pomernú časť nákladov zamestnávateľa, preukázateľne vzniknutých náhradou mzdy, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

- Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

Článok 19

- Zamestnanci THSZ môžu písomne požiadať zamestnávateľa o pracovné voľno bez náhrady mzdy (tzv. neplatené voľno) nad rámec Zákonníka práce alebo Pracovného poriadku aj v prípade, ak dotknutý zamestnanec nemá vyčerpanú dovolenku.
- Zamestnanec nemá právny nárok na udelenie neplateného voľna (pracovného voľna bez náhrady mzdy) a zamestnávateľ ho udelí len v tom prípade, ak tým nebude narušená prevádzka a umelecká úroveň.
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi voľno bez náhrady mzdy aj z iných dôvodov a vo väčšom rozsahu ako upravuje Zákonník práce na základe predchádzajúcej písomnej žiadosti a súhlasu riaditeľa THSZ.
- Žiadosť o poskytnutie pracovného voľna sa predkladá na schválenie riaditeľovi divadla po predchádzajúcom odporúčaní príslušného manažéra úseku. Žiadosť sa predkladá neodkladne a v dostatočnom časovom predstihu pred plánovaným čerpaním pracovného voľna na sekretariát THSZ.

Článok 20

- Zamestnávateľ prerokuje vopred so zmluvnými stranami zamýšľané organizačné zmeny a racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých môže dôjsť k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou zamestnancov. Návrh zamestnancov doporučených k výpovedi prerokuje s odborními.
- Pri rozhodovaní o skončení pracovného pomeru z dôvodov § 63 a, b Zákonníka práce sa bude brať do úvahy, podľa uvedeného poradia, predovšetkým: využiteľnosť funkcie, celkové pracovné výsledky, nepretržitá doba zamestnania v THSZ, kvalifikácia, sociálne pomery.
- V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. by zamestnávateľ pri výbere zamestnanca mal prihliadať na tieto skutočnosti:
 - a) zamestnanec odpracoval v THSZ najmenej 15 rokov a zároveň do vzniku nároku na odchod do starobného dôchodku nemá uplynúť viac ako 3 roky,
 - b) u osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov.
- Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.
- Skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou a rieši v zmysle Zákonníka práce.

Článok 21

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil spôsobilosť na výkon práce zo zdravotných dôvodov je najmenej 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov, 3 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov.

Článok 22

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu.

Pri skončení pracovného pomeru, bez ohľadu na formu a dôvod jeho skončenia, posledná mzda zamestnanca je splatná v obvyklom termíne, t. j. pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Článok 23

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi:

- a) odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a odst. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca,
- b) odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a odst. 1 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných platov zamestnanca s podmienkou, že zamestnanec skončil prac. pomer do 6 mesiacov od vzniku nároku na dôchodok,
- c) pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a odst. 2 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá minimálne 3 mesiace, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá, pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, pracovný pomer menej ako 3 mesiace, poskytne zamestnávateľ odmenu za pracovné zásluhy podľa individuálneho zváženia až do výšky jeho funkčného platu (vrátane).

Pri pracovnom jubileu 10, 20 a 30 rokov práce od prvého vstupu do THSZ bez prerušenia bez zavinenia zamestnanca patrí odmena vo výške 150,00 €. Odmena sa vypláca v roku, na ktorý pripadlo jubileum. Táto odmena sa bude vyplácať zo mzdového fondu THSZ.

Článok 25

V prípade priaznivého vývoja čerpania rozpočtu THSZ a dostatku finančných prostriedkov, zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi motivačné odmeny. Vyplatenie odmeny sa uskutoční spravidla vo vybraných termínoch za mesiace máj a november, v kalendárnom roku.

V prípade priaznivého vývoja čerpania rozpočtu THSZ a dostatku finančných prostriedkov, zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi:

- mimoriadnu odmenu za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy a z pracovnej náplne zamestnanca.

Ďalšie podmienky pre odmeňovanie zamestnancov THSZ upravuje príslušný interný predpis.

Článok 26

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 27

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1%
- b) a ďalším prídelom vo výške 0,30%

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Tvorba a čerpanie sociálneho fondu je spracované v internej THSZ Smernici pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na základe písomného vyžiadania do 7 dní prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu. Všetky zmeny tvorby a čerpania sociálneho fondu budú vopred prerokované s odborovou organizáciou.

Článok 28

Osobitné podmienky práv a povinností zamestnávateľa a zamestnanca upresňuje okrem právnych predpisov najmä Pracovný a Organizačný poriadok, smernica o OOPP a iné vybrané smernice, ktoré sú v kompetencii zamestnávateľa, ktorý ich vydáva, pokiaľ právny predpis neupravuje inak. Tieto osobitné predpisy budú k dispozícii na sekretariáte riaditeľa.

Článok 29

Záverečné ustanovenia

- Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 1. januára 2026 a končí 31. decembra 2026. Jej platnosť a účinnosť bude predĺžená vždy o obdobie jedného kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti a účinnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.
- Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- V prípade zmien a doplnkov právnych predpisov, dohôd a zmlúv, nadobúda účinnosť znenie vyšších právnych noriem, pokiaľ sú výhodnejšie pre zamestnancov.
- Platná kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch (2x zamestnávateľ, 2x odborové organizácie).
- S obsahom Kolektívnej zmluvy oboznámi zamestnancov Odborové organizácie do 15 dní odo dňa jej platnosti. Noví zamestnanci divadla budú oboznámení so znením Kolektívnej zmluvy v lehote do 15 dní odo dňa nástupu do zamestnania.
- Za účelom možnosti nahliadnutia do obsahu Kolektívnej zmluvy zamestnancami THSZ bude jeden exemplár dostupný na Ekonomickom úseku THSZ - referát PaM.
- Zamestnávateľ zabezpečí uverejnenie tejto Kolektívnej zmluvy aj na svojom webovom sídle, najneskôr v deň nadobudnutia platnosti tejto Kolektívnej zmluvy.
- Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto Kolektívnej zmluvy bude kontrolované po predchádzajúcej písomnej výzve jednou zo zmluvných strán.

V Košiciach dňa 17.12.2025

SLOVES - 20 - 0183 - 0802
Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
ZÁVODNÝ VÝBOR
SLOVES Thália Színház - krajské divadlo
040 01 Košice, Timonova 3



.....
Mgr. art. Kornélia Šurkalová Nagyová
predseda ZO SOZK – ZV THSZ

.....
Mgr. art. József Czajlik
riaditeľ divadla