

Základná umelecká škola Senica

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**2025**

## **Kolektívna zmluva**

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole, Vajanského 27/4, 905 01 Senica, IČO: 45013969** zastúpenou Výborom Základnej organizácie OZPŠaV na Slovensku pri ZUŠ, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie

a

**Základnou umeleckou školou** so sídlom v Senici, Vajanského 27/4, IČO:37838563 zastúpenou Mgr. Mirkou Gáfrikovou, riaditeľkou školy. (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

### **Prvá časť Úvodné ustanovenia**

#### **Článok 1**

##### **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 4. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto KZ sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie skratku "ZO" a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, skratka „KZVS“.

#### **Článok 2**

##### **Uznanie ZO a zamestnávateľa**

(1) Zamestnávateľ uznáva ZO v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

#### **Článok 3**

##### **Pôsobnosť KZ**

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

#### **Článok 4**

##### **Zmena KZ**

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od rozpočtu ako aj ustanovenia KZVS, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## Článok 5

### Archivovanie KZ

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2030.

## Článok 6

### Oboznámenie zamestnancov s KZ

(1) ZO sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť zamestnávateľovi v lehote 14 dní od jej podpísania, ako aj vyvesiť na verejne dostupnom mieste na pracovisku (zborovňa).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany (na pracovnej porade), prípadne sa KZ pošle zamestnancom do osobnej mailovej schránky.

(3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §47 ods.2 ZP. V zmysle platnej legislatívy je zamestnávateľ povinný zverejniť KZ na internetovej stránke školy v sekcii "zmluvy" do 30 dní od jej podpísania.

## 2. Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ

### Článok 7

#### Príplatky, odmeny, odmeny za pracovné zásluhy pri životnom jubileu

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu funkčného platu zvýšenú o 30 %.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov a 60. rokov** veku, vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ). Predpokladom poskytnutia odmeny je trvanie pracovného pomeru zamestnanca v dĺžke minimálne 3 roky.

### Článok 8

#### Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu OZPSAV, číslo účtu: 11491378/0900, vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

(4) ZO sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku, všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

## Článok 9

### Odstupné a odchodné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer /PP/výpoveďou 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, patrí pri skončení PP odstupné vo výplatnom termíne v mesiaci nasledujúcom po mesiaci ukončenia PP najmenej v sume

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

(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 najmenej v sume:**

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

(3) 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 odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods.1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

## Článok 10

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

(1) Zamestnávateľ na základe KZVS bude zamestnancom prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie (skratka DDS) vo výške 2 % z objemu vyplatených funkčných plátov zamestnancov, zúčastnených na DDS.

Zamestnancovi pri výkone vo verejnom záujme, ktorý má uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu a platí si príspevok na DDS najmenej v sume 10 € mesačne, bude zamestnávateľ mesačne prispievať, pričom výška príspevku na DDS bude upravená **podľa výšky pracovného úväzku zamestnanca. V prípade celomesačnej PN sa príspevok nevypláti.**

(2) Výška príspevku od zamestnávateľa na DDS na rok 2025 v sume 30,- €.

(3) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá 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 sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

### **Článok 11**

#### **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 z.k.č.553/2003 Z.z.).

### **Článok 12**

#### **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.

(3) Zamestnanec má v roku **2025** právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

(4) Pracovný čas zamestnancov je zamestnávateľ povinný zverejňovať na verejne dostupnom mieste.

(5) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a splatnosťou najmenej na týždeň. (§ 250 ods. b ZP)

(6) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom,

a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti,

c) za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na týchto pracovných miestach –upratovačka, údržbár, administratívni zamestnanci, učitelia, zástupkyne, riaditeľka. V takomto prípade ide

o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80%.

### **Článok 13**

#### **Dovolenka na zotavenie a náhradné voľno**

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.

(2) Zamestnanec si môže preniesť do ďalšieho kalendárneho roka najviac 5 dní dovolenky stanovenej v § 103 ods.3 ZP. Zamestnanci čerpajú hlavnú časť dovolenky počas mesiacov júl, august.

(3) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§112 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (250 písm. b ZP)

(4) Zamestnávateľ umožní čerpanie náhradného voľna vo výmere 2 dni v roku formou odpracovania nadčasových hodín bez náhrady mzdy, prípadne formou zastupovania v rozsahu 8 hodín.

### **3. Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

#### **Článok 14**

##### **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### **Článok 15**

##### **Riešenie kolektívnych sporov**

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

## **Článok 16**

### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

## **Článok 17**

### **Zabezpečenie činnosti ZO**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO poskytnúť jej

a) miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,  
b) priestory na zverejňovanie informácií ZO, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

c) jednu telefónnu linku za účelom telefonického a internetového pripojenia, umožniť prístup k počítaču na odosielanie správ e-mailom, tlačiareň a kopírovací prístroj.

d) zaplatiť na svoj náklad všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.),

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP ods.1,3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov ZO, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZPŠaV na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania ZO v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia výboru ZO 1 deň v roku
- členovia komisie BOZP 2 dni v roku
- členovia orgánov OZPŠaV 10 dní v roku

## **Článok 18**

### **Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas ZO alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)

výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP)

- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods.2 ZP)
- prijatie plánu dovoleník na príslušný rok, určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.1,2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlivené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.5 písm. a/ ZP)
- b) Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti a to zrozumiteľným spôsobom, vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy. (§229, ods.1,2,ZP). O opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods.6 zák. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák. 309/2007 Z. z.)
- c) Vopred prerokovať s ZO najmä výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- d) Umožniť ZO vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady ( § 237 ods.4 a § 239 ZP)

## **Článok 19**

### **Záväzky ZO**

- (1) ZO sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- (2) ZO sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) ZO sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) ZO sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v ZO, pôsobiacej u zamestnávateľa (§230 ZP)

## **Článok 20**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ zodpovedá za vytvorenie vhodných pracovných podmienok podľa § 151 ZP a § 177 ZP. Zamestnanec je povinný počínať si tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu na majetku školy. Pri predchádzaní škodám sa postupne podľa § 178-222 ZP.
- (2) ZO má právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP podľa § 149 ZP.
- (3) Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne neškodnú prácu v rozsahu § 147 a 148 ZP.

## **Článok 21**

### **Kontrola ZO v oblasti BOZP**

- (1) ZO má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP u zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných



prostriedkov. Zamestnávateľ vybaví pracovisko príslušnými hygienickými pomôckami, dostatočným počtom lekárničiek, ktoré bude udržiavať v zmysle platných noriem.

(2) V súlade so zákonom vykoná previerku, školenia stavu BOZP a PO na škole.

## Článok 22

### Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca ak to vyžaduje zákon, na svoj náklad.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c) po dohode s ZO v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  1. od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  2. od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)
- e) Zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.
- f) Tehotná zamestnankyňa na účely ZP je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie (§ 40 ods. 6 ZP). Zamestnávateľ je **povinný poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy** takejto zamestnankyni a umožní jej absolvovať všetky lekárske vyšetrenia bez obmedzenia (predloží potvrdenie od lekára - priepustku).

## Článok 23

### Starostlivosť o deti zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

## Článok 24

### Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste

v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov na jedno hlavné jedlo, podľa čl.3 ods./1/ stravovanie v prílohe Sociálny fond.

## **Článok 25**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu, a ďalšie vzdelávanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať §3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov. )

(3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno zamestnancovi, ktorý si zvyšuje, alebo rozširuje kvalifikáciu štúdiom popri zamestnaní (podľa §140 ZP) Zamestnanec si môže po dohode so zamestnávateľom upraviť rozvrh hodín tak, aby bol zachovaný počet hodín pracovného úväzku s prihliadnutím na potrebnú účasť na vyučovaní a prednáškach.

(4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní

b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(5) Zamestnávateľ bude po dohode s vedúcim odboru vysielat' zamestnancov na sústreďenie, školenie, seminár, ktorý sa týka jeho aprobácie a uhradí mu náklady spojené s pracovnou cestou, podľa zákona o dani z príjmov, v znení neskorších predpisov

(6) Zamestnancom ZUŠ bude umožnené so súhlasom riaditeľa a zodpovedného zamestnanca vypožičať si hudobné nástroje, pomôcky a prístroje vedené v majetku školy, alebo združení pôsobiacich pri ZUŠ, pričom zodpovednosť za technický stav a prípadné poškodenie, opravu preberá v plnom rozsahu na svoju osobu.

## **Článok 26**

### **Sociálny fond**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok:

a) povinným prídela je vo výške 1%

b) ďalším prídela vo výške 0,05% (KZVS 2023-2024)

(2) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

## **Štvrtá časť**

### **Článok 27**

#### **Záverečné ustanovenia**

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

(3) Pri neplnení záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ zmluvné strany začnú neodkladne rokovať s cieľom predísť prípadnému sporu.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú. KZ je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako KZVS.

(5) Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami a nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

V Senici, dňa 30. 12. 2024

Zamestnávateľ:

.....  
Mgr. Mirka Gáfriková  
riaditeľka ZUŠ

Výbor odborovej organizácie:

.....  
Mgr. Zlatica Hluchá

.....  
Mgr. Zuzana Janovičová

.....  
Mgr. Hana Oslejová

## Príloha č.1

### Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii ("ZO")

#### Článok 1

##### Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. ZO aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a ZO.

3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

5. Všetky výdavky z rozpočtu SF zamestnávateľ prerokuje a odsúhlasí s ZO.

#### Článok 2

##### Použitie a čerpanie sociálneho fondu

**1. Zamestnávateľ poskytne na stravovanie zamestnancov školy v súlade s platnými predpismi od 1. 1. 2025 na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,44 €.**

(zamestnávateľ 3,43 €, zamestnanec 2,36 €, príspevok SF 0,44 €)

V prípade zvýšenia ceny stravného sa bude príspevok prepočítavať podľa kalkulačného vzorca a uvedie sa v dodatku kolektívnej zmluvy.

**2. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**

Zo SF sa bude prispievať zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky podľa zákona. Podmienky ustanovuje § 7 ods. 5 zákona č. 591/2007 Z. z. o sociálnom fonde s účinnosťou od 1. januára 2008, zákon 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 v znení neskorších predpisov.

**Príspevok na dopravu je určený ako sociálna výpomoc pre zamestnancov s nízkym príjmom.**

**3. Sociálna výpomoc nenávratná**

Zamestnávateľ a ZO po schválení poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi podľa zostatku finančných prostriedkov na účte SF.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc: žiadosť zamestnanca a doklad o škodovej udalosti.

#### **4. Sociálna výpomoc návratná**

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc návratnú zamestnancovi podľa finančných možností a zostatku finančných prostriedkov na účte SF.

(2) Zamestnancovi, ktorý je dlhodobo práceneschopný, sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 500 €. Zamestnanec predloží písomnú žiadosť Výboru Odborovej organizácie a následne Výbor žiadosť postúpi zamestnávateľovi.

(3) Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazne vrátiť sociálnu návratnú výpomoc pri zániku pracovného pomeru.

#### **5. Dary**

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary:

- a) pri dovŕšení 50. a 60. rokov veku vo výške 30 €
- b) pri prvom odchode do dôchodku 30 €
- c) pri úmrtí zamestnanca 30 €.
- d) po preukázaní nároku za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 100 €,
- e) po preukázaní nároku za záchranu života vo výške 100 €.

#### **6. Kultúrne, spoločenské stretnutie, slávnostná pedagogická porada ku Dňu učiteľov**

Po dohode zmluvných strán sa určí výška finančného príspevku zo SF na tento účel, maximálne vo výške 20 € na osobu. Neospravedlivená neúčast' zamestnanca a prípadné vynaložené výdavky mu budú vyúčtované vo výplatnej listine.

#### **7. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily a individuálnu účasť na kultúrnych podujatiach.**

(1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily jednorazovo, podľa finančných možností a dostatku finančných prostriedkov na účte SF. Zamestnanec školy môže písomne požiadať o preplatenie výdavkov za využitie:

- (a) sauny, plavárne, masáže, posilňovne, wellnessu alebo aquaparku, najviac vo výške 10 €,
- (b) návštevy kultúrneho predstavenia 10 €

(2) Zamestnancovi zamestnanému na čiastočný pracovný úväzok, alebo zamestnanec, ktorý nastúpi do zamestnania počas kalendárneho roka, sa vypočíta táto čiastka v závislosti na percentuálnej výške pracovného úväzku a počtu odpracovaných mesiacov.

(3) Zamestnanec musí k žiadosti predložiť čitateľný daňový doklad z registračnej pokladnice, alebo iný daňový doklad na meno zamestnanca, prípadne lístok z kultúrneho podujatia. Žiadosť je nutné predložiť zamestnávateľovi do 30. októbra v danom roku.

#### **8. Nákup liekov**

(1) Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 100 €.

##### **Príloha k žiadosti obsahuje:**

- potvrdenie o nákupe liekov,
- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

##### **(2) Nákup vitamínov a výživových doplnkov**

Zamestnanec si môže dať preplatiť nákup vitamínov alebo výživových doplnkov vo výške 10 €.

#### **9. Rozpúšťanie a vyčerpanie zostatku sociálneho fondu**

(1) Ak sa zmluvné strany dohodnú, môže sa ku koncu roka zostatok na účte SF vyčerpať tak, že sa prepočíta zostatok na každého zamestnanca, podľa pracovného úväzku a odpracovaných mesiacov.

**Príspevky zo SF sú poskytované len zamestnancom školy.**

## Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025

Predpokladané príjmy sociálneho fondu na rok 2025 povinný prídely vo výške 1%	6.340,- €
a) ďalší prídely podľa §3 ods.1 vo výške 0,05 %	320,- €
b) zostatok SF z predchádzajúceho roku	2.304,71 €
<b>SPOLU:</b>	<b>8.964,71 €</b>

<b>Predpokladané výdavky sociálneho fondu na rok 2025</b>	
a) stravovanie	3.500,- €
b) sociálna výpomoc návratná	500,- €
c) sociálna výpomoc nenávratná	100,- €
d) životné jubileá	30,- €
e) záchrana života, darcovstvo kost. drene	200,- €
f) regenerácia prac. sily, kultúrne podujatia (vstupenky)	500,- €
g) spoločenská, vzdelávacia činnosť, a iné (slávnostná pedagog. porada)	2.000,- €
h) nákup výživových doplnkov a liekov (45x5 €)	225,- €
i) zostatok SF	1.709,71€
<b>SPOLU:</b>	<b>8964,71 €</b>

V Senici, 30. 12. 2024

Zamestnávateľ:

.....  
Mgr. Mirka Gáfriková  
riadiateľka ZUŠ

Výbor odborovej organizácie:

.....  
Mgr. Zlatica Hluchá

.....  
Mgr. Zuzana Janovičová

.....  
Mgr. Hana Oslejová