

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2026

Zmluvné strany

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej umeleckej škole
IČO: **37964925**
zastúpená: **Ing. Veronikou Petrovičovou**
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 ods. 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 12.11.2025 ďalej ako „*OZ*“

a

Základná umelecká škola
Janka Kráľa 4, 953 01 Zlaté Moravce
IČO: **37865161**
zastúpená: **Mgr. Zuzanou Molnárovou DiS.art., riaditeľkou školy**
ďalej ako „*zamestnávateľ*“

Prerokované a odsúhlasené dňa: 17.11.2025
Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpisu oboma zmluvnými stranami.
Táto kolektívna zmluva je účinná 01.01.2026
Účinnosť kolektívnej zmluvy končí dňom 31.12.2026
Kolektívna zmluva bola zverejnená v Centrálnom registri zmlúv dňa

V Zlatých Moravciach 17.11.2025

Ing. Veronika Petrovičová
za odborovú organizáciu

Mgr. Zuzana Molnárová DiS.art.
riaditeľka školy

Kolektívna zmluva uzatvorená dňa 17.11.2025 medzi zmluvnými stranami 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.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 12.11.2025, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Ing. Veroniku Petrovičovou, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie¹ zo dňa 12.11.2025 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 18.4.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme označenie "zákon č. 553/2003 Z. z.", zákon o výkone práce vo verejnom záujme označenie „zákon č. 552/2003 Z. z." a namiesto zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch označenie „zákon č. 138/2019 Z. z.“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (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, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení a za nočnú prácu.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ je deň nasledujúci po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a skončí dňom 31. decembra 2026.

¹ Príloha č. 1 – Splnomocnenie na rokovanie o kolektívnej zmluve

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (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 čísloujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 26 a to v závislosti od finančných zdrojov pridelených zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia. V prípade rozsiahlych zmien zmluvné strany dohodnú novú KZ.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- (2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo² na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo³ na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov cez iZUŠ a o svojej činnosti informuje aj na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté na všetkých úsekoch/pracoviskách na nástenke.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z kolektívnej zmluvy

- (1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- (2) KZ pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona č. 553/2003 Z. z., alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.

² § 230b ods. 1 Zákonníka práce

³ § 230b ods. 1 Zákonníka práce

Článok 7 Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 zákona č. 553/2003 Z. z.).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria⁴, ktoré tvoria prílohu č. 4 tejto KZ.
- (3) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
- (4) Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

2. Odmeny

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu v závislosti od počtu odpracovaných rokov v danej organizácii:
 - a) 0 - 5 rokov – 1/4 z jeho funkčného platu,
 - b) 5-10 rokov – 2/4 z jeho funkčného platu,
 - c) 10-15 rokov – 3/4 z jeho funkčného platu,
 - d) nad 15 rokov – 4/4 z jeho funkčného platu.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje sledovať finančné prostriedky určené na mzdy polročne a disponibilné zdroje sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom ako odmenu (§ 20 zákona č. 553/2003 Z. z.) na návrh priameho vedúceho zamestnanca na základe kritérií, ktoré si v priebehu roka sleduje vedúci zamestnanec. Priznanie odmeny odsúhlasí riaditeľ školy.

3. Príplatok za riadenie

- (1) Vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa určil v zmysle prílohy č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z. nasledovne:

riaditeľka školy	30%
zástupkyňa	20%
ekonómka školy	18%

⁴ Kritériá na priznanie osobného príplatku

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 28. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na plat v druhej polovici príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods. 3 ZP).
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 8 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **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, pri skončení pracovného pomeru odstupné 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.
 (§ 13 b zák. č. 552/2003 Z. z.)
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi i 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) Pedagogickému zamestnancovi zamestnávateľ vyplatí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP.
- (4) V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je

tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne⁵, že odstupné nie je povinný vrátiť.

- (5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na **starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume **dvojnásobku** jeho funkčného platu.
- (6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (7) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, v sume najmenej **3%** funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom v závislosti od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom v platnej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil v nezávislosti od dĺžky započítanej praxe.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP 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 na základe podmienok uvedených v pracovnom poriadku školy.
- (3) **Pracovné voľno** s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy sa zamestnancovi poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca v súlade s § 141 Zákonníka práce – Dôležité osobné prekážky v práci. (príloha č. 2 tejto kolektívnej zmluvy)
- (4) Zamestnávateľ poskytne v rámci príslušného kalendárneho roka ako benefit pracovné voľno s náhradou funkčného platu resp. mzdy podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce nasledovne:

⁵ § 76 ods. 4 Zákonníka práce

- a) zamestnancovi, ktorý pracuje u zamestnávateľa viac ako jeden rok a menej ako dva roky 1 deň pracovného voľna,
 - b) zamestnancovi, ktorý pracuje u zamestnávateľa viac ako dva roky 3 dni pracovného voľna.
- (5) Čerpanie pracovného voľna musí byť odsúhlasené priamym nadriadeným.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- (2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov (30 dní) v kalendárnom roku.
- (3) Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov (30 dní) v kalendárnom roku.
- (4) Dovolenka pedagogického zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov (45 dní) v kalendárnom roku. Zamestnanec čerpá dovolenku spravidla počas školských prázdnin.
- (5) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na úlohy školy a na oprávnené záujmy zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
- (6) Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie rodičovskej dovolenky ani do konca budúceho kalendárneho roka, poskytne jej zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení rodičovskej dovolenky.
- (7) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodli inak. Deň nástupu dovolenky riaditeľ školy oznámi zamestnancom bez zbytočného prieťahu po určení plánu dovoleniek aspoň 14 dní pred nástupom dovolenky. So súhlasom zamestnanca sa môže táto lehota skrátiť.
- (8) V pláne čerpania dovoleniek sa zabezpečí, aby pedagogickí zamestnanci čerpali prevažnú časť dovolenky počas letných prázdnin. Pedagogickým zamestnancom, ktorí v čase letných prázdnin zabezpečujú nevyhnutné potrebné práce, sa určuje čerpanie dovolenky v čase zimných alebo jarných prázdnin, prípadne v čase prerušenia prevádzky.
- (9) Riaditeľ školy môže pedagogickým zamestnancom v súlade s §113 ods.1 Zákonníka práce určiť čerpanie pomernej časti dovolenky už v čase letných prázdnin, aj keď nespĺňajú podmienky na vznik nároku na dovolenku v zmysle § 101 Zákonníka práce, ak

možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka alebo do skončenia pracovného pomeru.

- (10) Zamestnanec je povinný včas oznámiť riaditeľovi školy skutočnosti, ktoré majú význam pre určenie nástupu dovolenky na zotavenie a včas navrhnúť termín nástupu dovolenky alebo jeho zmenu.
- (11) Pred nástupom dovolenky je zamestnanec povinný požiadať zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky na predpísanom tlačive o čerpaní dovolenky a dovolenku nastúpiť až po jej schválení priamym nadriadeným.
- (12) Prípadné lekárske vyšetrenie počas dovolenky neprerušuje dovolenku.

Tretia časť

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 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 pracovnoprávných 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 odborových organov

- (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 odborovej organizácie poskytnúť jej:
- a) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).
- (3) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania: predsedovi výboru ZO, členom výboru ZO, členom komisie BOZP a zástupcom zamestnancov pre BOZP, členom ostatných orgánov ZO, členom orgánov OZPŠaV podľa potreby v roku.
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR : predsedovi výboru ZO, členom výboru ZO, členom komisie BOZP a zástupcom zamestnancov pre BOZP, členom ostatných orgánov ZO, členom orgánov OZPŠaV podľa potreby 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 odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou** v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
 - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
 - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - určenie pracovného úväzku,
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- b) **písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za štvrťrok (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o:

- dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)
 - 4 ZP),
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),

- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
 - zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
 - určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
 - plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.).
- d) umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).
- (2) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane končenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou - podľa § 240 ods.7 ZP.

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
 - d) zabezpečiť pre zamestnancov hodnotenie zdravotného rizika raz za rok a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru

- zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm. h) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.
- e) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - g) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
 - h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - i) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
 - j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
 - l) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - o) znášať náklady spojené so zaistením BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 21

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z. z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými zásadami.
- (3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 11 rokov nad rámec ZP §141 ods. 2 písm. c) na ich žiadosť, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, na ďalšiu starostlivosť o deti platené voľno v dĺžke 2 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách 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 v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby (Eminent, spol. s.r.o., JUKA MD, s. r. o. – prevádzka Oregon, H.K. Gastro, s.r.o. - prevádzka Pizza Pasta Župný dom, Bistro Panda ZM, s.r.o., LACUORE-Filipčík – prevádzka Bistro Agapé, SLOVGASTREX s.r.o. – prevádzka KANTÍNA, MORAVCE, s.r.o. – prevádzka Gurmán vo dvore, NOMISPET, s.r.o. – prevádzka FOODGRILL, GASTROOSKO, s.r.o. –

- prevádzka PIZZATIME). Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny, pre pedagogických zamestnancov vrátane práce na doma.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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 Zásad pre tvorbu a použitie Sociálneho fondu v sume 0,30 € na jedno hlavné jedlo, ktoré tvoria prílohu č. 5 tejto Kolektívnej zmluvy.
 - (5) Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok v prípade dovolenky, PN, OČR, pracovného voľna, neplateného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141 a § 137 ZP.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 1 písm. c) zákona č. 552/2003 Z. z. a dbať, 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 sa stará o prehlbovanie kvalifikácie⁶ zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu nepedagogických zamestnancov a jej prehlbovanie. Zvyšovanie kvalifikácie pedagogických zamestnancov prerokuje v termíne prerokovania plánu⁷ profesijného rozvoja.
- (4) Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.
- (6) Zamestnávateľ je oprávnený⁸ uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehlbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.
- (7) 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 profesijný rozvoj⁹,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa alebo vedúceho pedagogického zamestnanca.

⁶ § 153 Zákonníka práce

⁷ § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.

⁸ § 154 ods. 3 Zákonníka práce

⁹ (§ 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z.

- (8) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna
- (9) Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
- (10) Zamestnávateľ koordinuje a zabezpečuje profesijný rozvoj zamestnancov podľa ročného plánu vzdelávania pedagogických zamestnancov v zmysle § 40 ods. 5 zákona č. 138/2019 Z. z. a vydáva plán profesijného rozvoja v zmysle § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov, a v pedagogickej rade.
- (11) Zamestnávateľ zabezpečuje a poskytuje pedagogickým zamestnancom aktualizčné vzdelávanie v zmysle § 57 zákona č. 138/2019 Z. z. a vydáva potvrdenie o aktualizčnom vzdelávaní. Aktualizačné vzdelávanie zabezpečuje podľa potrieb školy na
 - a) udržiavanie alebo obnovovanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti,
 - b) získanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch, výchovno-vzdelávacích programoch, pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii alebo
 - c) získanie nových vedomostí a zručností v konkrétnej oblasti pracovnej činnosti
- (12) Aktualizačné vzdelávanie zabezpečuje podľa potrieb školy a v rozsahu podľa plánu profesijného rozvoja¹⁰.

Článok 26

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový ročný prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,5%
- (2) Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (4) Podrobnejšie je upravené použitie¹¹ a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 5, ktorá je súčasťou tejto KZ.

¹⁰ § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.

¹¹ Príloha č. 3 – použitie a poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

- (1) **Táto KZ sa uzatvára na obdobie od 01.01.2026 do 31.12.2026.**
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák. č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú:

Príloha č. 1 – Splnomocnenie

Príloha č. 2 – Žiadosť o pracovné voľno

Príloha č. 3 – Predpis miezd

Príloha č. 4 – Kritéria pre priznanie osobných príplatkov

Príloha č. 5 – Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Základná umelecká škola, Janka Kráľa 4, 953 01 Zlaté Moravce

(Kolektívna zmluva od 01.01.2026)

Písomná evidencia o oboznámení zamestnancov s Kolektívnou zmluvou § 47 ods. 2 ZP

p.č.	Meno zamestnanca	Dátum	Podpis zamestnanca
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			

30.			
-----	--	--	--

Príloha č. 1

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej umeleckej škole
IČO: 37964925, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 10.11.2025, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Ing. Veroniku Petrovičovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie Kolektívnej zmluvy na rok 2026, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie.

v Zlatých Moravciach, 12.11.2025

za Výbor ZO OZ :

Ladislav Kondé DiS.art

Katarína Bošanská DiS.art.

Splnomocnenie prijímam.
V Zlatých Moravciach, 12.11.2025

Ing. Veronika Petrovičová



Základná umelecká škola v Zlatých Moravciach
Janka Kráľa 4, 953 01 Zlaté Moravce

ŽIADOSŤ O PRACOVNÉ VOĽNO

Priezvisko, meno, titul

Pracovisko

V zmysle §141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce žiadam o jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu.

Pracovné voľno v poradí budem čerpať dňa :

V Zlatých Moravciach, dňa

.....
Podpis zamestnanca

S čerpaním pracovného voľna v zmysle žiadosti súhlasím:

.....
Mgr. Zuzana Molnárová DiS.art.

Mzdový predpis

Odmeňovanie zamestnancov sa vykonáva:

1. v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení ďalších noviel a doplnkov,
2. v zmysle zákona 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
3. v zmysle nariadenia vlády č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone prác vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov,
4. v zmysle vyhlášky MŠVVaŠ SR č. 173/2023 Z. z. o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov,
5. v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

1.0. Účel a obsah

Účelom a obsahom mzdového predpisu je úprava a určenie individuálnych právnych vzťahov v oblasti odmeňovania zamestnancov Základnej umeleckej školy, ktorých zastupuje Rada ZO OZPŠaV na Slovensku v okrese Zlaté Moravce ako príslušný odborový orgán a zamestnávateľ Základná umelecká škola, Janka Kráľa 4, 953 01 Zlaté Moravce.

2.0. Rozsah platnosti a účinnosť

Tento mzdový predpis nadobúda platnosť dňom podpísania Kolektívnej zmluvy a tvorí jej neoddeliteľnú prílohu. Platnosť mzdového predpisu je možné na základe dohody oboch strán upraviť na dohodnutú dobu.

3.0. Zaradovanie zamestnancov do platových tried

Zamestnanec sa zaradí do platovej triedy podľa § 5 v zmysle zákona č. 553/2003 Zb. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení ďalších noviel a doplnkov, podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti ktorú vykonáva a splnenia kvalifikačných predpokladov ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Zamestnanci nepedagogickí sú zaradení v príslušnej platovej triede budú zaradení podľa § 7 ods. 4 v najvyššom platovom stupni nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

3.0.1. Zaradovanie pedagogických zamestnancov:

Zaradenie pedagogických zamestnancov sa vykoná na základe požadovaného vzdelania a podľa opisu pracovných činností v súlade s katalógom pracovných činností s prevahou duševnej práce vo verejnej službe časť 17 - školstvo a šport. V dôsledku zachovania odbornosti vyučovania najnižší stupeň vzdelania pre učiteľa ZUŠ je stredná škola s maturitou.

Učitelia základných umeleckých škôl:

kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
učiteľ ZUŠ	VOV	nekvalifikovaný	4
		začínajúci	4
		samostatný	5
		s I. atestáciou	6

VŠ I. stupeň	nekvalifikovaný	5
	začínajúci	5
	samostatný	6
	s I. atestáciou	7
VŠ II. stupeň	nekvalifikovaný	6
	začínajúci	6
	samostatný	7
	s I. atestáciou	8
	s II. atestáciou	9

- nekvalifikovaný pedagogický zamestnanec - nespĺňa kvalifikačné požiadavky vzdelania stanovené vyhláškou na vyučovanie v ZUŠ
- začínajúci pedagogický zamestnanec – PZ pri nástupe do prvého pracovného pomeru v ktorom bude vykonávať pedagogickú činnosť
- samostatný pedagogický zamestnanec – úspešne ukončil adaptačné štúdium, alebo vykonal prvú atestáciu pre iný stupeň (inú kategóriu) požadovaného vzdelania, alebo vykonával pedagogickú prax v rozsahu najmenej dva roky
- pedagogický zamestnanec s I. atestáciou – ak vykonal prvú atestáciu pre príslušný stupeň (kategóriu) pedagogického zamestnanca, alebo vykonal druhú atestáciu pre inú kategóriu ako tú v ktorej je zaradený
- pedagogický zamestnanec s II. atestáciou – ak získal VŠ vzdelanie druhého stupňa a vykonal druhú atestáciu pre príslušnú kategóriu v ktorej je zaradený. Do tohto kariérového stupňa sa zaradí až pedagogický zamestnanec, ktorý má najmenej 5 rokov pedagogickej praxe a získal tretí stupeň VŠ vzdelania v odbore súvisiacom s výkonom pedagogickej

3.0.2. Zaradovanie nepedagogických zamestnancov

Zaradovanie nepedagogických zamestnancov - zamestnanci zaradení v súlade s katalógom pracovných činností sú zaradení v príslušnej platovej triede sú zaradení do 14 platového stupňa v súlade so č. 553/2003 Zb. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení ďalších noviel a doplnkov § 7 ods. 4, nasledovne:

14. platový stupeň - bez závislosti od dĺžky započítanej praxe

Školníci a údržbári

Školníci sa zaradujú do 3. platovej triedy katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme, podľa zložitosti a náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti.

školník – údržbár

3 PT

ÚSV – pracovné činnosti z okruhu obsluhy remeselných, opravárenských a údržbárskych prác – revízia alebo skúšanie prenosných elektrických spotrebičov, koordinovanie montážnych, prevádzkových, údržbárskych a opravárenských prác na vodovodnom a kanalizačnom potrubí, spravuje materiál a evidenciu skladu CO

upratovačky

- 1 PT katalóg manuálnych činností - spoločné činnosti: bežné upratovanie vrátane vynášania odpadkov, čistenia kobercov vysávačom a dezinfekcie sociálnych zariadení, čistenie okien bez ich rozobratia, interiérov, exteriérov alebo výmena záclon, závesov

referenti a ekonomickí zamestnanci

- 5 PT - ÚSV
 6 PT - VŠ vzdelanie I. stupeň
 7 PT - odborná špecializovaná práca na úseku rozpočtovania alebo financovania – VŠ vzdelanie II. stupeň – ekonóm
 - komplexné zabezpečovanie ekonomiky práce vrátane mzdovej oblasti u zamestnávateľa s rozmanitou profesijnou štruktúrou zamestnancov – VŠ vzdelanie II. stupeň

3.0.3. Zarad'ovanie absolventov

Absolvent bude zaradený v zmysle v zmysle Zákona č. 138/2019 Z.z. do kariérového stupňa začínajúci PZ ak ide o jeho prvý pracovný pomer v pedagogickej činnosti až do úspešného ukončenia adaptačného vzdelávania.

3.0.4. Úväzok zamestnancov

Pri zarad'ovaní zamestnancov do funkcie upratovačka sa prepočítava úväzok podľa upratovanej plochy a to nasledovne:

upratovačka ZUŠ - upratovacia plocha 800 m² - 100% úväzok

Plat prepočítaný krátený úväzok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

3.0.5. Dĺžka započítanej praxe rozhodná pre zaradenie zamestnanca

Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca:

a/ započítaná prax plnou dobou:

- pedagogickým zamestnancom celá pedagogická prax, či ide pred dosiahnutím potrebného stupňa vzdelania alebo po skončení.
- zamestnancom uvolneným pre výkon verejnej funkcie v zmysle ZP celá odpracovaná doba
- rehabilitovaným zamestnancom celá odpracovaná doba
- plnou dobou sa započítava aj pedagogická prax zamestnancovi bez ohľadu na to či pracoval na pracovnú zmluvu alebo dohodu o pracovnej činnosti. Dohoda o vykonaní práce a dohoda o brigádnickej práci študentov sa započítava v skutočnom rozsahu odučených hodín prepočítaných na dni

b/ započítaná prax v rozsahu najviac dvoch tretín:

- pedagogickým zamestnancom prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť ktorú má zamestnanec vykonávať na škole, v závislosti od miery jej využitia pri vyučovacom procese najviac v rozsahu 2/3 okrem manuálnej práce

c/ bez závislosti od dĺžky započítanej praxe:

nepedagogickí zamestnanci ktorí sú zaradení v príslušnej platovej triede budú zaradení podľa § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení ďalších noviel a doplnkov v 14. platovom stupni bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Do započítanej praxe sa ďalej započítava čas skutočného vykonávania základnej, náhradnej, civilnej služby alebo starostlivosti o dieťa v súlade s § 6 ods. 4 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme .

4.0. Odmeňovanie zamestnancov

Zamestnancovi prináleží za vykonanú prácu plat. Plat sa vždy dojedná v oznámení o výške a zložení funkčného platu.

Pracovná náplň je súčasťou organizačného poriadku.

Odmeňovanie vychádza zo zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

4.0.1. Tarifný plat

Zamestnancovi prináleží podľa § 7 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme plat – peňažné plnenie za prácu. Pedagogickému zamestnancovi patrí k platu platová tarifa v závislosti od platovej triedy v ktorej je zaradený. **Funkčný plat** je súčet tarifného platu, zvýšenia platovej tarify § 7, osobného príplatku § 10, príplatku za riadenie § 8, príplatok za výkon špecializovanej činnosti § 13b, príplatok za profesijný rozvoj § 14e a §32g zák. a zastupovanie § 9. Tarifný plat podľa § 7 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je výška platovej tarify ustanovenej pre:

- **platovú triedu** do ktorej je zamestnanec zaradený v súlade s katalógom pracovných činností podľa najnáročnejšej činnosti ktorú vykonáva a splnenia kvalifikačných predpokladov vzdelania a

- **zvýšenia platovej tarify**, ktoré je určené dĺžkou započítanej praxe.

Zvýšenie platovej tarify sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

Ak zamestnanec pracuje na kratší pracovný čas, tarifný plat a zvýšenie tarifného platu a príplatky mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času a zaokrúhľujú sa na najbližší eurocent nahor § 27.

4.0.2. Osobné príplatky

Osobné príplatky tvoria **nenárokovateľnú zložku funkčného platu**. Zamestnávateľ priznáva osobné príplatky v súlade s platnou kolektívnou zmluvou čl. 7 a s vypracovanými a schválenými kritériami – príloha č. 4 KZ

4.0.3. Príplatok za výkon v špecializovanej činnosti.

Pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v súlade s § 13b zákona OVS ak ju vykonáva. Jedná sa o nasledovné činnosti:

A) za činnosť triedneho učiteľa

B) za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca

4.0.4. Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie sa poskytuje vedúcemu zamestnancovi na ocenenie náročnosti jeho riadiacej práce podľa § 8 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi – štatutárovi na základe písomnej žiadosti a v súlade s platnou kolektívnou zmluvou školy odsúhlasí primátor mesta. Príplatok za riadenie zástupcovi školy – navrhuje riaditeľ školy v súlade s platnou kolektívnou zmluvou.

Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má plat určený už aj s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, t.j. nemôže za túto prácu dostávať plat s výnimkou práce nadčas

v noci a lebo v deň pracovného pokoja, kedy poberá aj príplatok podľa ZP. Výška príplatku za riadenie závisí od počtu riadených zamestnancov a od zložitosti riadiacej práce a percentuálna výška je dohodnutá v KZ.

4.0.5. Odmeny zamestnancom

Odmeny sa poskytujú zamestnancovi podľa § 20 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a podľa **platných a schválených kritérií**, ktoré tvoria prílohu č. 4 KZ:

- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 a 60 rokov veku** v zmysle platnej KZ čl. 7 a platných a schválených kritérií pre priznanie odmeny
- **ostatné odmeny** v súlade so zákonom navrhuje a písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec:
 - pri ochrane bezpečnosti a zdravia zamestnancov
 - pri odstraňovaní následkov živelných pohrôm
 - za splnenie mimoriadne náročných pracovných úloh
 - za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z opisu pracovných činností
 - prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleník
 - prácu pri príležitosti vianočných sviatkov

4.0.6. Príplatky a mzdové zvýhodnenia

Príplatok za prácu nadčas

Ak zamestnancovi z vážnych pracovných dôvodov bola prikázaná práca nad určený týždenný pracovný čas /§ 97 ZP/, prináleží mu príslušná časť funkčného platu priznaného v čase vykonanej práce nadčas.

Prácu nadčas nariaďuje riaditeľ a nadriadený zamestnanec ju písomne nahlasuje na ekonomické oddelenie.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 19 OVZ.

Mzda za prácu nadčas neprináleží vedúcemu zamestnancovi, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

U pedagogických zamestnancov sa za nariadenú prácu nadčas považuje priama vyučovacia hodina. Pre účely čerpania náhradného voľna, sa započítava 1 priama vyučovacia hodina ako nadčas v trvaní 1,5 hodiny.

Práca za nadčas môže byť v kalendárnom roku max. 150 hodín. V nevyhnutnom prípade pre zabezpečenie výchovno-vzdelávacieho procesu môže zamestnávateľ nariadiť prácu nadčas nad stanovený limit najviac 250 hodín. Tieto odpracované hodiny však budú čerpané formou náhradného voľna.

Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

5.0. Odmeňovanie zamestnancov prijatých na dohodu

Zamestnanci, ktorí sú prijatí na "Dohody o vykonaní práce a Dohodu o pracovnej činnosti sú odmeňovaní nasledovne:

stredné a vyššie odb. vzdelanie	7,00 €/hod
bakalárske vzdelanie	8,00 €/hod
vysokoškolské vzdelanie	9,00 €/hod

Zamestnanci, ktorí sú prijatí na „Dohodu o brigádnickej práci študentov“ sú odmeňovaní nasledovne:

študenti na strednej škole	6,00 €/hod
študenti na vysokej škole 1.-3.ročník	7,00 €/hod
študenti na vysokej škole 4. a vyšší roč.	8,00 €/hod

ostatní zamestnanci prijatí na dohodu na výkon manuálnych prác – odmena dohodou.

6.0. Spoločné a záverečné ustanovenia

- 6.1. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov s týmto mzdovým predpisom.
- 6.2. Výška platu a celková výška mzdy zamestnancov sa nezverejňuje.
- 6.3. Zastúpené strany sa dohodli, že budú prerokúvať po svojej línii v potrebnom predstihu návrhy na zmeny a doplnky tohto mzdového predpisu.
- 6.4. Pri poskytovaní príplatkov ku mzdám paušálnymi mesačnými čiastkami, sa tieto krátia o dni, kedy zamestnanec nepoberá mzdu.
- 6.5. Priznanie paušálneho príplatku stráca platnosť dňom, keď pominuli dôvody, pre ktoré bol príplatok priznaný.
- 6.6. Pri uzatváraní dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa postupuje v súlade so ZP § 223 až 228a.

Tento mzdový predpis je súčasťou KZ, nadobúda účinnosť dňom 01.01.2026 a jej účinnosť končí dňom podpísania novej KZ.

Kritéria pre priznanie osobných príplatkov a odmien

Kritéria pre priznanie osobných príplatkov zamestnancov v súlade s § 10 zákona 553/2003 Z.z. OVZ

Pedagogickí zamestnanci

1. Za sústavné prehlbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti absolvovaním príslušného druhu kontinuálneho vzdelávania (špecializačné, funkčné), účasť učiteľov na tvorivých dielňach a pod.
2. Kvalitná príprava žiakov na koncerty
 - triedne (všetci žiaci, účasť žiakov rodičov)
 - interné (nadpolovičná väčšina účinkujúcich žiakov z úväzku učiteľa)
 - kvalita prípravy a počet žiakov reprezentujúcich triedu na verejných koncertoch
 - príprava žiakov na mimoškolské účinkovanie
 - osobná účasť učiteľa a účinkovanie na školských a mimoškolských koncertoch
3. Príprava žiakov na súťaže (hudobný, tanečný, literárno-dramatický a výtvarný odbor)
 - príprava žiakov na regionálne, krajské, celoslovenské a medzinárodné súťaže
4. Vedenie odborov, vedenie predmetových komisií (PK)
5. Spravovanie knižníc (notového materiálu) s vedením inventarizácie
6. Starostlivosť o kabinet hudobných nástrojov, učebných pomôcok a didaktickej techniky, evidencia o vypožičiavaní a využívaní učebných pomôcok pri výchovno-vyučovacom procese.
7. Starostlivosť o učebne (estetický vzhľad, vybavenie..)
8. Uvádžajúci učiteľ – odborná pomoc
9. Starostlivosť o BOZP
10. Za písanie zápisnice z pedagogických porád
11. Propagácia školy na verejnosti prostredníctvom tlače a sociálnych sietí (oblastné a školské noviny, FB)
12. Vedenie kroniky, vedenie a spravovanie internetovej stránky ZUŠ
13. Vyučovanie detí predškolského veku v hudobnom, tanečnom, literárno-dramatickom a výtvarnom odbore
14. práca v Rade školy;
15. zorganizovanie zaujímavých a netradičných akcií so žiakmi;
16. práca na projektoch – vyhľadávanie, spracovanie);
17. príprava metodických materiálov, pracovných listov, učebných pomôcok - oboznamovanie a zdieľanie s kolegami;
18. získavanie sponzorskej finančnej a materiálnej pomoci škole;
19. vedenie web stránky, správca siete;
20. pomoc vedeniu školy.

Nepedagogickí zamestnanci

1. Splnenie mimoriadnych pracovných úloh zadaných nadriadeným zamestnancom.
2. Aktívna účasť na zviditeľňovaní školy (pomoc pri rôznych akciách poriadenej školou).

3. Plnenie pracovných úloh bez reklamácií.
4. Iniciatívne a samostatné plnenie mimoriadnych úloh.
5. Zabezpečenie bezproblémového chodu školy po stránke ekonomickej a hospodárskej.
6. Ochrana majetku školy efektívnou údržbou.
7. Vyčistenie priestorov po maliaroch, rekonštrukčných a údržbárskych prácach.
8. zabezpečovanie údržby a čistoty tried, odborných učební a ostatných priestorov školy podľa prideleného rajónu;
9. starostlivosť o kvetinovú výzdobu školy;
10. starostlivosť o vzornú čistotu a hygienu školských priestorov;
11. iné, neopakujúce sa aktivity podľa určenia,
12. náročnosť práce, ktorá nie je priamo zohľadnená v pracovnom úväzku;
13. dlhodobu kvalitne vykonávaná práca.

Kritéria pre priznanie odmien zamestnancov v súlade s § 20 zákona 553/2003 Z.z. OVZ

Pedagogickí zamestnanci

1. Umiestnenie žiaka/skupiny žiakov na regionálnej súťaži, platí pre HO, TO, LDO:

1. miesto	učiteľ	80,00 €	korepetítor	40,00 €
2. miesto	učiteľ	60,00 €	korepetítor	30,00 €
3. miesto	učiteľ	40,00 €	korepetítor	20,00 €

2. Umiestnenie žiaka/skupiny žiakov na krajskej súťaži, platí pre HO, TO, LDO:

1. miesto	učiteľ	100,00 €	korepetítor	50,00 €
2. miesto	učiteľ	80,00 €	korepetítor	40,00 €
3. miesto	učiteľ	60,00 €	korepetítor	30,00 €

3. Umiestnenie žiaka/skupiny žiakov na celoslovenskej súťaži, platí pre HO, TO, LDO:

1. miesto	učiteľ	120,00 €	korepetítor	60,00 €
2. miesto	učiteľ	100,00 €	korepetítor	50,00 €
3. miesto	učiteľ	80,00 €	korepetítor	40,00 €

4. Umiestnenie žiaka/skupiny žiakov na medzinárodnej súťaži, platí pre HO, TO, LDO:

1. miesto	učiteľ	150,00 €	korepetítor	75,00 €
2. miesto	učiteľ	120,00 €	korepetítor	60,00 €
3. miesto	učiteľ	100,00 €	korepetítor	50,00 €

5. Umiestnenie žiaka/skupiny žiakov na celoslovenskej súťaži, platí pre HO:

Zlaté pásmo	učiteľ	80,00 €	korepetítor	40,00 €
Strieborné pásmo	učiteľ	60,00 €	korepetítor	30,00 €
Bronzové pásmo	učiteľ	40,00 €	korepetítor	20,00 €

6. Umiestnenie žiaka/skupiny žiakov na regionálnej súťaži, platí pre VO:

Zlaté pásmo	učiteľ	80,00 €		
Strieborné pásmo	učiteľ	60,00 €		
Bronzové pásmo	učiteľ	40,00 €		

7. Umiestnenie žiaka/skupiny žiakov na krajskej súťaži, platí pre VO:

Zlaté pásmo	učiteľ	100,00 €		
-------------	--------	----------	--	--

Strieborné pásmo	učiteľ	80,00 €
Bronzové pásmo	učiteľ	60,00 €

8. Umiestnenie žiaka/skupiny žiakov na celoslovenskej súťaži, platí pre VO:

Zlaté pásmo	učiteľ	120,00 €
Strieborné pásmo	učiteľ	100,00 €
Bronzové pásmo	učiteľ	80,00 €

9. Umiestnenie žiaka/skupiny žiakov na medzinárodnej súťaži, platí pre VO:

Zlaté pásmo	učiteľ	150,00 €
Strieborné pásmo	učiteľ	120,00 €
Bronzové pásmo	učiteľ	100,00 €

10. Za prípravu najlepšieho absolventa roka (určujú riaditeľ školy, vedúci odborov a vedúci PK) v hudobnom a vo výtvarnom odbore

40,00 €

11. Za prípravu na talentové skúšky a prijatie žiaka na VŠMU, VŠVU

170,00 €

12. Za prípravu a prijatie žiaka na školy, kde sa vyžaduje talentová skúška (konzervatórium, ŠUP, pedagogické fakulty, pedagogické školy pre MŠ, odevná škola a pod.)

85,00 €

13. Za zriaďovateľom udelené ocenenie za dlhoročnú a obetavú prácu

100,00 €

14. Za zorganizovanie a prípravu skupiny žiakov (napr. dychový orchester, kapela, zbor, komorné zoskupenie, medziodborová spolupráca) na účinkovanie vo verejnom vystúpení

50,00 €

Nepedagogickí zamestnanci

1. Za práce nad rámec prác, ktoré sú v popise pracovných činností, mimoriadne úlohy zadané zriaďovateľom školy, riaditeľom školy alebo priamym nadriadeným.
2. Za veľké upratovanie budov počas jarných a letných prázdnin.
3. Za neplánovanú údržbu priestorov a okolia školy (maľovanie, sťahovanie učební, odstránenie havarijného stavu a pod.)
4. Iné činnosti súvisiace so zabezpečením kvality vyučovania (napr. zabezpečovanie sponzorských darov, dotácií, spolupráca s inými organizáciami a pod.)
5. Dlhodobo kvalitne vykonávaná práca.

Tieto kritéria sú súčasťou Kolektívnej zmluvy a nadobúdajú účinnosť dňom 01.01.2026 a ich účinnosť končí podpísaním novej KZ.

Zásady pre tvorbu a použitie Sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 26 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa IBAN: SK41 0200 0000 0016 4317 1158.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (7) Na účte SF sa neúčtujú úroky a poplatky banke.
- (8) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- (9) Zamestnávateľ sa zaväzuje odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- (10) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2026

- (1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026

a)	povinný príděl vo výške 1,5% z hrubých miezd	7.662 EUR
b)	zostatok SF z roku 2025	2.000 EUR
	Celkom	9.662 EUR

- (2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025

a)	stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený ZP	1.800 EUR
b)	na regeneráciu pracovnej sily	170 EUR
c)	Kultúrno-spoločenské akcie	374 EUR

d)	Rekreačné pobyty	80 EUR
e)	Regenerácia pracovnej sily (vianočné)	2.350 EUR
f)	Školenie predsedu ZO OZ	340 EUR
g)	posedenia	1.325 EUR
h)	ostatné	1.000 EUR
	Celkom	2.223 EUR

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

A/ STRAVOVANIE

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v zariadeniach školského stravovania v Zlatých Moravciach a v reštauračných zariadeniach nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) za jeden odobratý obed príspevok zo SF vo výške 0,30 €.

B/ REGENERÁCIA PRACOVNEJ SILY

1. Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi môže prispieť na základe písomnej žiadosti a priloženého pokladničného dokladu na:

- liečebné procedúry v kúpeľoch do sumy 40 €/rok
- rehabilitáciu do sumy **30 €/rok** pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu.

2. Rekreačia a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty v rekreačných zariadeniach OZ PŠaV na Slovensku, aspoň na 2 noci vo výške **80,00 € ročne** na základe žiadosti zamestnanca a preukázateľného dokladu.

3. Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou (volejbalový turnaj, stolnotenisový turnaj, plaváreň a pod.)

C/ KULTÚRNO-SPOLOČENSKÉ AKCIE

1. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

a) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok vo výške schválenej komisiou pre čerpanie fondu na účasť:

- na kultúrnych podujatiach
- spoločenských posedeniach (Deň učiteľov, Deň matiek, výročie školy, ukončenie školského roka, ukončenie kalendárneho roka a pod.)
- školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahov
- teambuilding – školská akcia

Pre rodinného príslušníka zamestnanca sa kultúrne podujatia môže poskytnúť príspevok až do výšky hodnoty vstupenky a zdaní sa zamestnancovi.

b) Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi môže preplatiť vstupenka za kultúrne predstavenie, výstavy alebo návštevu múzea zakúpená zamestnancom do výšky **40 € za rok** a to na základe písomnej žiadosti a predloženej vstupenky (pokladničného dokladu).

D/ OSTATNÉ PLNENIA**Dary**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok po preukázaní nároku:

- príspevok na regeneráciu pracovnej sily (vianočné) vo výške 100 € na zamestnanca, podľa rozhodnutia komisie pre nakladanie s prostriedkami SF bude zamestnancom na kratší úväzok a zamestnancom, ktorí v príslušnom roku boli v pracovnom pomere menej ako rok príspevok krátený na 50 €
- príspevok za bezplatné darcovstvo kostnej drene 40 €
- príspevok za záchranu života 100 €
- príspevok na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu do 70 €
- príspevok na zakúpenie kytice pri príležitosti slávnostného koncertu učiteľa školy do 35 €
- finančný príspevok pri príležitosti životného jubilea 30, 40, 50 a 60 rokov vo výške 100 €

E/ SOCIÁLNA VÝPOMOC

1. Zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť:

- a) Zamestnancovi jednorazová sociálna výpomoc najviac vo výške 200 €/rok pri mimoriadnych udalostiach v živote zamestnanca ako sú:
 - úmrtie dieťaťa, manžela/manželky, resp. osoby preukázateľne žijúcej so zamestnancom v spoločnej domácnosti,
 - dlhodobá starostlivosť o nezaopatrované dieťa spojená s opakovanou dlhodobou návštevou lekára mimo miesta bydliska zamestnanca trvajúcou viac ako 3 mesiace za podmienky, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky,
 - dlhodobá PN trvajúca viac ako 3 mesiace a to za podmienky, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky
- b) pozostalému rodinnému príslušníkovi jednorazová sociálnu výpomoc najviac vo výške 200 €/rok pri úmrtí zamestnanca ako čiastočnú kompenzáciu pohrebných nákladov,
- c) jednorazový príspevok najviac vo výške 200 €/rok pri narodení dieťaťa zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval viac ako 3 roky, na základe žiadosti, ktorej prílohou je doklad o narodení dieťaťa (rodný list), narodeného v príslušnom roku.

Príspevok podľa ods. E písm. a) alebo b) tohto článku bude oprávnenej osobe poskytnutý na základe písomnej žiadosti. Prílohou žiadosti budú dokumenty preukazujúce skutočnosť uvedenú v žiadosti napr. úmrtný list, potvrdenie o PN preukazujúce liečebnú starostlivosť trvajúcu viac ako 3 mesiace max. 1 x do roka.

2. V prípade, že finančné zdroje sociálneho fondu to umožnia, sa zamestnancovi pri mimoriadne ťažkej rodinnej situácii (vyššia moc – povodne, požiare, silný vietor a iné, ktoré majú povahu mimoriadnej udalosti) sa môže poskytnúť návratná sociálna výpomoc, najviac vo výške 500 €/rok. Zamestnanec je v tomto prípade povinný písomne požiadať zamestnávateľa o poskytnutie sociálnej výpomoci do 30 dní odo dňa vzniku mimoriadnej udalosti. Prílohu žiadosti sú dokumenty odôvodňujúce jeho životnú situáciu, napr. kópia listu vlastníctva, doklad o vlastníctve hmotného majetku zamestnanca, potvrdenie od Obvodného oddelenia policajného zboru, Okresného riaditeľstva hasičského a záchraného zboru, fotodokumentácia, a iné dokumenty, ktoré by mimoriadne ťažkú situáciu zamestnanca náležite odôvodňovali.

3. Sociálna výpomoc podľa odseku 2 tohto článku môže byť zamestnancovi poskytnutá vo výške 300 €. O sociálnej výpomoci podľa bodu 3 tohto článku, ktorej výška je stanovená do 300 €, rozhodne zamestnávateľ bez predchádzajúceho prerokovania s odborovou organizáciou.
4. Všetky príspevky uvedené v článku 3 bod E ods. 1, 2, 3 sa budú poskytovať iba do výšky rozpočtu Sociálneho fondu.

Čl. 4

Všeobecné záverečné ustanovenia

1. Akýkoľvek výdavok zo SF bude vykonaný len po prerokovaní a schválení príslušnou odborovou organizáciou (t.j. predsedom príslušnej odborovej organizácie, resp. iným na písomne povereným zástupcom).
2. Na čerpanie príspevku z SF nie je právny nárok.
3. Zo sociálneho fondu je možné poskytovať zálohy na poriadané akcie.
4. Všetky príspevky uvedené v prílohe č. 5 ku KZ sa budú poskytovať iba do výšky rozpočtu Sociálneho fondu.
5. Všetky žiadosti o príspevky musia byť aj s dokladmi predložené najneskôr do 30. novembra príslušného kalendárneho roka, aby mohli byť vyplatené zo sociálneho fondu ešte v rámci príslušného kalendárneho roka – vo výplatnom termíne za mesiac november.
6. Tieto zásady sa môžu zmeniť po dohode s odborovou organizáciou v prípade potreby aj v priebehu roka, pričom každá zmena sa uzavrie písomne formou dodatku.
7. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu sú neoddeliteľnou súčasťou platnej kolektívnej zmluvy.
8. Zásady pre tvorbu a použitie SF sú platné dňom ich podpísania zástupcami všetkých zmluvných strán a účinné dňom nasledujúcim po dni podpisu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

Príspevky zo SF využívajú len zamestnanci, ktorí sú v danom roku v pracovnom pomere a tvoria SF.