

**ZÁKLADNÁ UMELECKÁ ŠKOLA JÁNA CIKKERA  
ŠTEFÁNIKOVO NÁBREŽIE 6, 974 01 BANSKÁ BYSTRICA**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA  
na rok 2019, 2020**

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce a príslušnými paragrafmi tohoto zákona vzťahujúcimi sa kolektívneho pracovnoprávneho vzťahu. a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany v nadväznosti na Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019 a 2020.

**Základná umelecká škola Jána Cikkera Štefánikovo Nábrežie 6, 974 01 Banská Bystrica, zastúpená Mgr. art. Martinom Kaššom, DiS. art., riaditeľom školy, (ďalej len „zamestnávateľ, resp. ZUŠ“)**

na jednej strane

a

**Základná odborová organizácia pri Základnej umeleckej škole Jána Cikkera Štefánikovo Nábrežie 6, 974 01 Banská Bystrica, zastúpená predsedom závodného výboru Mgr. art. Borisom Kováčom (ďalej len odbory)**

na druhej strane

**uzatvárajú na rok 2019 a 2020 túto**

**kolektívnu zmluvu**

**Časť I.**  
**VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

**Čl. 1**

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

**ČL. 2**

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú najmä:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- tvorbu a použitie sociálneho fondu.

**ČL. 3**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára pre zamestnancov, ktorí sú vo vzťahu k zamestnávateľovi v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa uzatvára aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
2. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s touto kolektívnou zmluvou.
3. Odborová organizácia zabezpečí oboznámenie svojich členov a zamestnancov zamestnávateľa s uzavretou kolektívnou zmluvou do 30 dní odo dňa jej podpísania oboma stranami.
4. Do kolektívnej zmluvy je možné nahliadnuť na sekretariáte riaditeľa ZUŠ a u predsedu odborov, ale aj na webe stránke ZUŠ J. Cikkerera.

## ČASŤ II

### POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

#### ČL. 4

1. Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov ZUŠ v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov, ako aj z tejto Kolektívnej zmluvy.
2. Účasť zamestnancov v odboroch a jej formy (spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť) je upravená v desiatej časti zákona č. 311/2001 Z. z. teda Zákonníka práce.
3. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie odborového hnutia za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

#### ČL. 5

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborov bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

#### ČL. 6

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy a na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác, ak túto činnosť nemožno vykonávať vo voľnom čase. Uvoľnenie z práce a s tým súvisiaca náhrada mzdy bude uskutočnená po predchádzajúcej písomnej žiadosti a súhlase zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté. Pre tieto účely si vedie odborový orgán prehľad využitia poskytnutého pracovného voľna podľa jednotlivých členov odborového orgánu a tento je na požiadanie povinný predložiť bezodkladne zamestnávateľovi.

#### ČL. 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členov základnej organizácie vo výške 1 % z čistého platu na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, ktorý zabezpečia odbory. Takto získané členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet odborov najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

#### ČL. 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborov na poradu vedenia ZUŠ, ktorá sa bude týkať závažných personálnych problémov.

## ČL. 9

### Odbory sa zaväzujú:

- a) aktívne sa svojim vplyvom podieľať na upevňovaní pracovnej disciplíny a vplývať na zvyšovanie morálnych kvalít zamestnancov v zmysle príslušných právnych (napr. Zákonník práce zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zák. č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov a pod.) a vnútorných predpisov zamestnávateľa
- b) schôdze odborov, konferencie a členské schôdze organizovať v dobe dohodnutej medzi predsedom odborov a zamestnávateľom
- c) umožniť účasť zástupcu zamestnávateľa na rokovaní odborového orgánu
- d) zachovávať mlčanlivosť v rozsahu vymedzenom ustanovením § 240 ods. 6 Zákonníka práce.
- e)

## ČL. 10

### Kontrola odborovým orgánom

1. Odbory majú právo vykonávať kontrolu **nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**. Pritom majú právo najmä
  - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci 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 vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v ZUŠ a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na 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 na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Náležitosti protokolu a ďalší postup odborov upravuje § 149 Zákonníka práce.

2. Odbory majú právo vykonávať ďalej kontrolu **nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov** u zamestnávateľa.
3. Za účelom kontroly podľa odseku 1 a 2 môžu vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr

do troch pracovných dní po písomnom oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská.

4. Kontrolná činnosť odborov sa ďalej riadi ustanovením § 237, § 238, § 239, Zákonníka práce.
5. Zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj členovia odborového orgánu, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 Zákonníka práce zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na Inšpektoráte práce Banská Bystrica.

## ČL. 11

### Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru Sa riadi podľa § 74 a § 240 Zákonníka práce.

1. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.
2. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
3. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
4. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
5. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 6, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

**Časť III.**  
**PODMIENKY ZAMESTNANIA**

**ČL. 12**

Odbory uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

**ČL. 13**

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborov, inak bude pracovný poriadok neplatný.

**Čl. 14**

1. Pracovný čas zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., je v zmysle vyššej kolektívnej zmluvy **37 a ½ hodiny týždenne**.
2. Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny pedagogických zamestnancov ZUŠ rozdeliť na dve časti (§ 90 ods. 6 Zákonníka práce).
3. Pracovný poriadok a príkaz riaditeľa školy upresňujú túto problematiku.
4. Prácu v dňoch pracovného pokoja môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s odbormi.
5. O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce zamestnanca, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní s odbormi (§ 144a ods. 6 Zákonníka práce).
6. Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že zamestnávateľ môže prednostne za prácu nadčas zamestnancovi poskytnúť čerpanie náhradného voľna. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety § 19 ods. 1 z. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

**Čl. 15**

1. Základná výmera dovolenky je v súlade s **kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa** pre nepedagogického zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere **šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Dovolenka pedagogických zamestnancov je v súlade s **kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa deväť týždňov** v kalendárnom roku.

## Čl. 16 Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

### 1. Príplatok za špecializované činnosti

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Špecializovanou činnosťou je činnosť

- a) triedneho učiteľa
- b) uvádzajúceho pedagogického zamestnanca

Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti triedneho učiteľa v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

Pedagogickému zamestnancovi, alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

Príplatok za výkon špecializovaných činností sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. (zákon č. 553/2003 § 13b)

### 2. Kreditový príplatok

Kreditové príplatky sú priznávané a vyplácané v zmysle Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Zákona č. 390/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch. Zákon č. 390/2011 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 317/2009 Z.z. s účinnosťou od 1. januára 2018 došlo k zmene §46 ods.5. uvedenou novelou sa zrušilo časové obmedzenie platnosti priznaných kreditov.

### 3. Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

### 4. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

### 5. Príplatok za prácu vo sviatok

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

#### 6. Plat za prácu nadčas

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 sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.5 až 7. (§ 19 OVZ).

#### 8. Náhrada za pracovnú pohotovosť

Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 19a § 21 OVZ.

### Čl. 17

#### Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.(§ 10 OVZ).
2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré boli schválené vedením školy, je v písomnej forme a zamestnanci boli s nimi oboznámení.
3. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení, alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe príslušného návrhu vedúceho zamestnanca.
4. Zamestnávateľ je povinný priznať osobný príplatok podľa ods.1 určitú pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov.
5. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

### Čl. 18

#### Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.



## Čl. 19

1. Pri odmeňovaní zamestnancov bude zamestnávateľ postupovať v súlade s ustanoveniami z. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ bude zaraďovať zamestnancov v súlade s Nariadením vlády SR č. 341/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov (katalógy pracovných činností) podľa kvalifikačných predpokladov a najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorú zamestnanec vykonáva.

## Čl. 20

Zamestnancom bude poskytované pracovné voľno bez náhrady platu z dôvodu všeobecného záujmu a z dôvodu prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi a v prípadoch, kedy zamestnanec náležite zdôvodní nutnosť poskytovania pracovného voľna a zamestnávateľ uzná dôvody uvádzané zamestnancom za opodstatnené.

## Čl. 21

### Výpovedná doba

Výpovedná doba v zmysle § 62 Zákonníka práce je **jeden mesiac**, ak nie je v tejto KZ ďalej ustanovené inak.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je

- a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako sú uvedené v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej rok, výpovedná doba je **dva mesiace**.

## Čl. 22

### Odstupné

Odstupné v zmysle ustanovení § 76 Zákonníka práce je nasledovné:

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume

- a) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) štvornásobku jeho posledne priznaného 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
- a) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) štvornásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) päťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
4. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ odstupné nad rozsah ustanovený v odseku 1 tohto článku v súlade s § 13b písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov nasledovne:
- v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
5. Pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ odstupné nad rozsah ustanovený v odseku 2 tohto článku v súlade s § 13b písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov nasledovne:
- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.

## Čl. 23

### Pracovný pomer na určitú dobu

1. V zmysle § 48 Zákonníka práce zamestnávateľ pri zabezpečovaní umeleckej výchovy a vzdelávania v hudobnom, výtvarnom, tanečnom a literárno-dramatickom odbore môže opätovne uzatvárať pracovný pomer aj na dobu určitú.

Dôvod :

- každoročne pohyblivý počet žiakov – dobrovoľné umelecké mimoškolské vzdelávanie
- uzatváranie stavu prijatých žiakov až k 15. septembru príslušného školského roka.

Doba trvania pomeru: Podľa rozhodnutia národnej rady SR, ktorý novelizoval zákon o pedagogických zamestnancoch a je platný od 1.1.2015 sa pracovný pomer na dobu určitú s pedagogickým zamestnancom v kategórii učiteľ a korepetítor, uzatvára najkratšie do 31. augusta daného roku.

2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu uvedeného v § 48 ods.4 písmeno c) Zákona 311/2001 ZP t.j.

vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca) to sa týka v ZUŠ Jána Cíckera pracovnej **pozície kurič v kotolni na plynné palivo**, kde je nutné pracovnú zmluvu uzatvárať pravidelne každý rok na obdobie od -október bežného roku do apríla nasledujúceho kalendárneho roku, na zimnú vykurovaciu sezónu

## Čl. 24

### Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v súlade s § 13b písm. a) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov vo výške:

a) jedného funkčného platu - ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce

b) jedného funkčného platu – nad ustanovený rozsah v zmysle bodu 5 časti II. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na r. 2019 - 2020 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

2. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

#### Časť IV.

### TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

#### Čl. 25

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 3 ods.1 písm. a), b) a § 4 ods.1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvárať sociálny fond.

Celkový prídela do sociálneho fondu bude a v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou tvorený:

a) povinným prídela vo výške 1% a

b) ďalším prídela najmenej v rozpätí 0,30 – 0,60 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

#### Čl. 26

Čerpať finančné prostriedky zo sociálneho fondu je možné len na tie účely a v množstvách dohodnutých v Dohode o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

#### Čl. 27

Prostriedky sociálneho fondu budú poskytované len zamestnancom v pracovnom pomere.

**Časť V.**  
**SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV**

**Čl. 28**

**Stravovanie**

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie poskytnutím stravných lístkov.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla. Najviac však do výšky 55 % limitu určeného zákonom o cestovných náhradách pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín.
3. Zo sociálneho fondu sa prispieva čiastkou 0,65 Eur na jedno teplé hlavné jedlo s možnosťou prehodnotenia tejto čiastky v priebehu roka. Príspevok sa bude poskytovať mesačne na jedno teplé jedlo denne podľa počtu odpracovaných dní.

Z dôvodu, že ZUŠ J. Cikkera nemá vlastné stravovacie zariadenie, má zamestnanec nárok na stravný lístok v hodnote 4,00,- €.

Hodnota stravného lístku pozostáva s nasledovných zložiek na ktoré sa rozpočítava:

<b>Celková hodnota:</b>	<b>4,00 € 1 lístok</b>	Poznámka:	
55% zamestnávateľ	2,20 €		
Sociál. fond -podiel:	0,65 €	Podiel zo SF jeden Stravný lístok	
Zamestnanec- platí:	1,15 €	Zrážkou zo mzdy	
<b>SF+55%-škola spolu:</b>	<b>2,85 € za 1 lístok</b>	<b>Zamestnavec:1,15 €</b>	<b>Spolu:= 4,00 €</b>

**Čl. 29**

**Účasť zamestnancov na školeniach a seminároch**

Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancom účasť na odborných školeniach a seminároch. Bližšie podmienky zamestnávateľ dohodne s odbormi, poprípade priamo so zamestnancami.

**Čl. 30**

**Rekreácia zamestnancov**

Ak zamestnávateľ zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov v súlade s § 152a Zákonníka práce, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu. Ostatné náležitosti poskytnutia príspevku na rekreáciu stanovuje § 152a Zákonníka práce.

## **Čl. 31** **Zdravotnícka starostlivosť**

Náklady na vstupnú prehliadku znáša zamestnanec. Náklady na výstupnú prehliadku znáša zamestnávateľ.

Opakované lekárske prehliadky:

- vodiči referentských motorových vozidiel a kuriči – hradí zamestnávateľ
- ostatní zamestnanci si opakované prehliadky hradia sami, resp. vykonávajú v rámci preventívnych zdravotníckych prehliadok.

## **Časť VI.**

### **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

## **Čl. 32**

1. Zamestnávateľ je povinný predkladať odborom správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch vždy do tretieho pracovného dňa nasledujúceho štvrt'roka.
2. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a odbory o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

## **Článok 33**

Táto Kolektívna zmluva je účinná od 01.01.2019 do 31.12.2020.

## **Článok 34**

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prevzatia návrhu.

## **Článok 35**

1. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
2. Zmluvné strany uschovajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Zamestnávateľ uchováva kolektívnu zmluvu v zmysle platného registratúrneho poriadku.

### Článok 36

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

### Článok 37

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán prevezme jedno vyhotovenie.
2. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
3. Táto kolektívna zmluva bude po jej podpísaní bezodkladne zverejnená na webovom sídle ZUŠ.

Deň podpísania kolektívnej zmluvy: 20. december 2018

Org. číslo 73-1036-601  
ZO-odborový zväz pracovníkov  
školsťva na Slovensku  
pri ZUŠ Jána Cikkera  
Štefánikovo nábrežie č.6  
974 00 Banská Bystrica

**Mgr. art. Boris Kováč**  
predseda ZO OZ

**Základná umelecká škola**  
**Jána Cikkera**  
Štefánikovo nábrežie č. 6  
Banská Bystrica ①

**Mgr. art. Martin Kašša, DiS. art.**  
riaditeľ ZUŠ Jána Cikkera