KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na obdobie od 1. 1. 2026 do 31. 12. 2026

V súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), 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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“) a zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 138/2019 Z. z.“) zmluvné strany

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

a

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva na Slovensku pri ZUŠ Jána Cikkera,
Štefánikovo nábrežie č. 6, 974 01 Banská Bystrica,
zastúpená Mgr. art. Ivetou Raškovou, predsedom základnej organizácie odborového zväzu
(ďalej len „odbory“)

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu na obdobie od 1. 1. 2026 do 31. 12. 2026

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:

a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,

b) pracovnoprávne vzťahy,

c) platové podmienky,

d) tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Čl. 3

1. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí sú vo vzťahu k zamestnávateľovi v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa vzťahuje aj na 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. Do kolektívnej zmluvy je možné nahliadnuť na sekretariáte riaditeľa ZUŠ, u predsedu odborov a na webovej stránke ZUŠ.

Časť II.
POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Čl. 4

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, z ktorých vyplýva aj oprávnenie rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu podľa zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Štatutárnym orgánom je riaditeľ školy, ktorému z jeho funkcie vyplýva oprávnenie rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu.

Čl. 5

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 Zákonníka práce základnú odborovú organizáciu ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov ZUŠ v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov, ako aj z tejto Kolektívnej zmluvy.
2. Účasť zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch a jej formy sú upravené v desiatej časti 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. 6

1. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborov bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.
2. Odborová organizácia má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanca osloví osobne predseda odborovej organizácie poskytnutím základných informácii o odborovej organizácii. Zamestnávateľ poskytuje základné údaje o odborovej organizácii (názov, sídlo, meno predsedu) každoročne na pracovnej porade pred začiatkom školského roka a tiež v zmysle Čl. 3 ods. 2 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Odborová organizácia má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ umožní odborovej organizácii zverejňovať oznamy o jej činnosti prostredníctvom www.izus.sk (elektronický informačný systém zamestnávateľa) a prostredníctvom miesta určeného na oznamy pre zamestnancov.

Čl. 7

1. Zamestnávateľ poskytne členovi odborov pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne, na účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy a na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, a nebránia tomu dôležité prevádzkové dôvody. Pracovné voľno s náhradnou platu bude poskytnuté po predchádzajúcej písomnej žiadosti zamestnanca a súhlase zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté. Odborový orgán si na tento účel vedie evidenciu využitia poskytnutého pracovného voľna jednotlivých členov odborového orgánu, ktorú je na požiadanie povinný bezodkladne predložiť zamestnávateľovi.

Čl. 8

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. 9

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

Čl. 10

Záväzok odborového orgánu

1. Aktívne sa svojim vplyvom podieľať na upevňovaní pracovnej disciplíny a vplývať na zvyšovanie morálnych kvalít zamestnancov v zmysle príslušných právnych (napr. Zákonník práce, zákon č. 552/2003 Z. z., zákon č. 138/2019 Z. z., a pod.) a vnútorných predpisov zamestnávateľa.
2. Schôdze odborov, konferencie a členské schôdze organizovať v dobe dohodnutej medzi predsedom odborov a zamestnávateľom.
3. Umožniť účasť zástupcu zamestnávateľa na rokovaní odborového orgánu.
4. Zachovávať mlčanlivosť v rozsahu vymedzenom ustanovením § 240 ods. 6 Zákonníka práce.

Čl. 11

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 vyšetruje 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 rokovaniach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

2. Odbory majú právo vykonávať ďalej kontrolu **nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov** u zamestnávateľa.
3. O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Náležitosti protokolu a ďalší postup odborov upravuje § 149 Zákonníka práce.
4. 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.
5. Kontrolná činnosť odborov sa ďalej riadi ustanovením § 239 Zákonníka práce.

Čl. 12

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

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

Časť III.
PODMIENKY ZAMESTNANIA

Čl. 13

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

Čl. 14

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

Čl. 15

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 Zákonníka práce pracovný čas zamestnanca je **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 interná smernica o pracovnom čase zamestnancov upresňujú problematiku pracovného času u zamestnávateľa.
4. Prácu v dňoch pracovného pokoja môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s odbormi.
5. Zamestnávateľ a odbory sa dohodli, že zamestnávateľ môže prednostne za prácu nadčas zamestnancovi poskytnúť čerpanie náhradného voľna. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom

dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety § 19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.

6. Zamestnávateľ v zmysle pracovného poriadku povoľuje pedagogickým zamestnancom vykonávať ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou mimo pracoviska. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu zamestnávateľ umožňuje pedagogickým zamestnancom vykonávať mimo pracoviska aj priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť pri zabezpečovaní dištančného vzdelávania žiakov, nepedagogickým zamestnancom zamestnávateľ umožňuje vykonávať práce zo svojej domácnosti príležitostne alebo za mimoriadnych okolností, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

Čl. 16

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. 17

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky sa **predlžuje o jeden týždeň** nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce nasledovne:

   a) dovolenka nepedagogických zamestnancov vykonávajúci práce vo verejnom záujme, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z., je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

   b) dovolenka pedagogických zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Čl. 18

Platové podmienky

1. Pri odmeňovaní a zaraďovaní zamestnancov do platových tried bude zamestnávateľ postupovať v súlade s ustanoveniami zákona č. 553/2003 Z. z.

2. Zamestnávateľ bude zaraďovať zamestnancov do platovej triedy v súlade s Nariadením vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplňaní v znení neskorších predpisov (katalógy pracovných činností) podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Čl. 19

Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do 15. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poukázať výplatu so súhlasom zamestnanca na účet v banke, ktorý si zamestnanec sám určil.

Čl. 20

Odchodné

1. Zamestnancovi v zmysle § 76a ods. 1 Zákonníka práce pri prvom skončení pracovného pomeru **po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok,** ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí odchodné v sume jeho funkčného platu podľa zákona č. 553/2003 Z. z.

   Zamestnancovi v súlade s § 76a ods. 2 Zákonníka práce pri skončení pracovného pomeru zamestnanca, **ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok** patrí **odchodné** v sume jeho funkčného platu podľa zákona č. 553/2003 Z. z..
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 Zákonníka práce.

Čl. 21

Odstupné

Odstupné v zmysle ustanovení § 76 Zákonníka práce a zákona č. 553/2003 Z. z.:

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a), 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 najmenej v sume

   c) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

   d) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

   e) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

   f) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

   a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho 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 najmenej desaťnásobku jeho 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.

Čl. 22

Pracovný pomer na určitú dobu

1. V zmysle § 82 zákona č. 138/2019 Z. z. a v zmysle § 48 Zákonníka práce pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie do 31. augusta školského roka, v ktorom má vykonávať pracovnú činnosť; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce okrem § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce.

Časť IV.
TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Čl. 23

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 3 ods. 1 písm. a), b) a § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov vytvárať sociálny fond.

Celkový prídel do sociálneho fondu bude tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1 % a

b) ďalším prídelom vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých miezd zaúčtovaných v účtovníctve školy v zmysle internej smernice Tvorba a čerpanie finančných prostriedkov zo Sociálneho fondu.

Čl. 24

1. Prostriedky sociálneho fondu budú poskytované len zamestnancom v pracovnom pomere.
2. Čerpať finančné prostriedky zo sociálneho fondu je možné len na účely a v množstvách dohodnutých v internej smernici Tvorba a čerpanie finančných prostriedkov zo Sociálneho fondu.

Časť IV.
SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ

Čl. 25

Stravovanie

1. Z dôvodu, že zamestnávateľ nemá vlastné stravovacie zariadenie, zabezpečí stravovanie zamestnancov poskytnutím stravovacej poukážky v hodnote v hodnote 8,00 EUR alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie vo výške 5,70 EUR na jeden deň zabezpečenia stravovania.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty 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 vo výške 4,40 EUR.
3. Zo sociálneho fondu sa prispieva čiastkou 1,30 EUR s možnosťou prehodnotenia tejto čiastky v priebehu roka.
4. Príspevky zamestnávateľa sa budú poskytovať mesačne vopred, podľa plánovaného počtu pracovných zmien, počas ktorých má zamestnanec odpracovať viac ako štyri hodiny.
5. Hodnota stravovacej poukážky alebo výška finančného príspevku na stravovanie pozostáva z nasledovných zložiek, na ktoré sa rozpočítava:

Zložky príspevku	**Stravovacia poukážka**	**Finančný príspevok na stravovanie**
Príspevok zamestnávateľa vo výške 55 %	4,40 EUR	4,40 EUR
Príspevok zo sociálneho fondu	1,30 EUR	1,30 EUR
Príspevok zamestnávateľ spolu	**5,70 EUR**	**5,70 EUR**
Doplatok zamestnanca (zrážka zo mzdy)	2,30 EUR	-
Celková hodnota	**8,00 EUR**	**5,70 EUR**

Čl. 26

Príspevky zamestnancom

Zamestnávateľ v súlade s § 152a a 152b Zákonníka práce poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok.

Čl. 27

Zdravotná starostlivosť

1. Zdravotná spôsobilosť sa preukazuje pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu.
2. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu nových zamestnancov pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu a náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu po skončení pracovnoprávneho vzťahu v zmysle zákona č. 355/2007 uhrádza zamestnávateľ.

Časť VI.
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Čl. 28

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami, účinnosť 1. januára 2026 a končí 31. decembra 2026. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) a ods. 6 zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise tejto kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

Čl. 29

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.

Čl. 30

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.

Čl. 31

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán prevezme dve vyhotovenia.

2. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Banská Bystrica, 17. december 2025

Mgr. art. Iveta Rašková predseda ZO OZ pri ZUŠ JC	Mgr. art. Martin Kašša, DiS. art. riaditeľ školy