

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Základná umelecká škola, Štúrova 467/6, Kysucké Nové Mesto

zastúpená Mgr. Evou Králikovou, riaditeľkou školy (ďalej len „zamestnávateľ“) na jednej strane

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy

Základná umelecká škola Kysucké Nové Mesto

zastúpená Štefanom Zábojníkom, predsedom základnej organizácie (ďalej len „ZO“) na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na obdobie

1.1.2026 – 31.12. 2026

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Táto kolektívna zmluva upravuje:

- ✓ postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- ✓ pracovnoprávne vzťahy,
- ✓ platové podmienky,
- ✓ sociálnu oblasť a sociálny fond,
- ✓ bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

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

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na základe ZP § 230, 231 sa zamestnávateľ zaväzuje:

- ✓ bezplatne poskytnúť pracovné priestory za účelom zverejňovania informácií, za účelom zasadnutia výboru ZO, členskej schôdze ZO, školenia a vzdelávania členov a funkcionárov ZO,
- ✓ bezplatne poskytnúť telefónnu linku za účelom získania bezodkladných informácií,
- ✓ zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet okresnej rady základnej organizácie odborového zväzu najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 8

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

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

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

Článok 10

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

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne. U zamestnancov v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36,5 hodiny týždenne. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytuje v trvaní 30 minút. Práca nadčas bude nariaďovaná len v zmysle Zákonníka práce.

Riaditeľ školy umožní pedagogickým zamestnancom vykonávať prípravu na vyučovanie, vrátane vzdelávania aj mimo pracoviska v rámci týždenného pracovného času.

Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom v čase vedľajších prázdnin čerpať náhradné voľno z práce vykonávanej nad rámec ustanoveného týždenného pracovného času. Pedagogický zamestnanec vykáže z práce vykonanej nad rámec ustanoveného týždenného pracovného času :

- na jeden deň voľna počas vedľajších prázdnin taký počet hodín ako je počet hodín vyučovacej povinnosti v daný deň,
- na jeden deň voľna počas letných prázdnin 7,5 hodiny,
- na jeden deň voľna počas školského vyučovania 7,5h.

Čerpanie práce vykonávanej nad rámec ustanoveného týždenného pracovného času je možné v priebehu nasledujúceho kalendárneho roka.

Zamestnancovi, ktorý sa zúčastní koncertných podujatí, súťaží a iných umeleckých aktivít v čase mimo pracovného týždňa (sobota, nedeľa, sviatky) prináleží za túto činnosť dvojnásobný počet hodín, ktoré si vykáže do odpracovaného času nad rámec ustanoveného týždenného pracovného času.

Článok 12

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods.3 zákonníka práce (pedagogickí zamestnanci) je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 13

Výpovedná doba je 1 mesiac nad rozsah stanovený Zákonníkom práce v platnom znení.

Článok 14

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce v platnom znení odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, vo výške jedného jeho funkčného platu.

Článok 15

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý má u zamestnávateľa pracovný pomer na dobu neurčitú, odchodné nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce v platnom znení vo výške

jedného jeho funkčného platu, pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %) alebo dôchodok za výsluhu rokov.

Článok 16

Zamestnávateľ bude štvrt'ročne predkladať základnej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 17

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodov uvedených v §48 ods. 4 Zákonníka práce.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 18

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne odmenu v zmysle platných predpisov (Zák. č. 553/2003 §20c) pri životnom jubileu 50 rokov a 60 rokov .

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2026 o 7%. Platové tarify pedagogických zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2026 o 7%.

Článok 20

Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrt'ročne prerokovať so základnou organizáciou čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 21

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou elektronických stravovacích kariet EDENRED v súlade s aktuálnym opatrením MPSVaR o sumách stravného. Zamestnávateľ prispieva na stravné zamestnanca sumou 55 % z aktuálnej hodnoty stravného a sumou 0,50€ zo sociálneho fondu na jednotku stravného.

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 3 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu jednorazový príspevok:

- a) pri úmrtí člena rodiny (manžel, manželka alebo dieťa) vo výške 150 €,
- b) pri narodení dieťaťa vo výške 100 €,

Príspevok bude vyplatený na základe písomnej žiadosti, ku ktorej sa priloží kópia úmrtného listu rodinného príslušníka alebo rodného listu dieťaťa v najbližšom výplatnom termíne

- c) v mesiaci marec pri príležitosti Dňa učiteľov na nákupnú poukážku v hodnote 20€ zamestnancovi ktorý pracuje na plný úväzok a na nákupnú poukážku v hodnote 10€ zamestnancovi ktorý pracuje na čiastočný úväzok,
- d) v mesiaci november na nákupnú poukážku v hodnote 50€ zamestnancovi, ktorý pre ZUŠ nepretržite odpracoval celý kalendárny rok na plný úväzok a na nákupnú poukážku v hodnote 25€ zamestnancovi, ktorý pre ZUŠ odpracoval iba časť roka alebo celý kalendárny rok na skrátený úväzok,
- e) v mesiaci december 25€ na zamestnanca na posedenie pri príležitosti konca kalendárneho roka.

Článok 24

Sociálny fond sa bude tvoriť :

- povinným prídélom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídélom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 25

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 26

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne základnej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 2 krát ročne (k 30.06. a 31.12. príslušného roka).

Časť VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 28

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a Zákomom NR SR č. 330/1996 Z. z., je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- sústavne oboznamovať s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP tak vedúcich zamestnancov ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával prácu, ktorej výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
- kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovanie zistených závad, príčin, porúch a havárií,
- zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonať opatrenia na ich nápravu,
- poskytovať zamestnancom podľa pracovnoprávných predpisov bezplatné používanie osobných ochranných prostriedkov, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a obuv,

- tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,

Článok 29

Zamestnávateľ zabezpečuje PO a BOZP dodávateľským spôsobom (p. Solár – technik PO, autorizovaný bezpečnostný technik)

Článok 30

Zamestnávateľ prizve zástupcu príslušného odborového orgánu na každé rokovanie o problematike BOZP, zabezpečí primerané množstvo hygienických potrieb a potrieb prvej pomoci na škole.

Zamestnávateľ prehodnotí 1-krát ročne Normatív osobných ochranných prac. prostriedkov.

Článok 31

Spôsob, rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancovi pracovným úrazom alebo chorobou z povolania prerokuje zamestnávateľ s príslušnou odborovou organizáciou.

Časť VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 32

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 1.1. 2026 – 31.12. 2026, nadobúda účinnosť 1. januára 2026 a účinnosť končí 31. decembra 2026.

Článok 33

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 obdržania návrhu.

Článok 34

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 35

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

Článok 36

Zamestnávateľ zabezpečí do 30 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa.

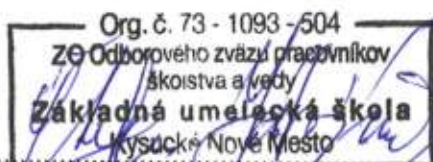
Článok 37

Kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako kolektívna zmluva vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení.

Článok 38

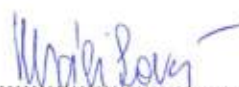
Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Kysuckom Novom Meste, 16. decembra 2025



Štefan Zábojník
predseda ZO OZPŠaV
pri ZUŠ Kysucké Nové Mesto




Mgr. Eva Králiková
riaditeľka ZUŠ

Z á s a d y

pre používanie sociálneho fondu

Článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení zákona č. 280/1995 Z. z., zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 375/1996 Z. z., zákonom č. 313/2005 Z. z. a zákonom č. 591/2007 Z. z. (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvorí sociálny (ďalej len „fond“) spôsobom a vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ“) na príslušný rok – vid' Čl. 24 KZ.

Článok 2

Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere a na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov.

Článok 3

Zamestnávateľ po dohode so základnou organizáciou a v súlade so zákonom o sociálnom fonde poskytne z fondu príspevok:

- ✓ na závodné stravovanie,
- ✓ na realizáciu podnikovej sociálnej politiky

Článok 4

Príspevok na závodné stravovanie

Zamestnávateľ prispieva na stravné zamestnanca sumou 55 % z aktuálnej hodnoty stravného a sumou 0,50€ zo sociálneho fondu na jednotku stravného.

Článok 5

Príspevok na realizáciu podnikovej sociálnej politiky

Zamestnávateľ poskytne z fondu príspevok :

- a) pri úmrtí člena rodiny (manžel, manželka alebo dieťa) vo výške 150 €,
- b) pri narodení dieťaťa vo výške 100 €,
- c) v mesiaci marec pri príležitosti Dňa učiteľov na nákupnú poukážku v hodnote 20€ zamestnancovi ktorý pracuje na plný úväzok a na nákupnú poukážku v hodnote 10€ zamestnancovi ktorý pracuje na čiastočný úväzok,
- d) v mesiaci november na nákupnú poukážku v hodnote 75€ zamestnancovi, ktorý pre ZUŠ nepretržite odpracoval celý kalendárny rok na plný úväzok a na nákupnú poukážku

v hodnote 40€ zamestnancovi, ktorý pre ZUŠ odpracoval iba časť roka alebo celý kalendárny rok na skrátený úväzok,

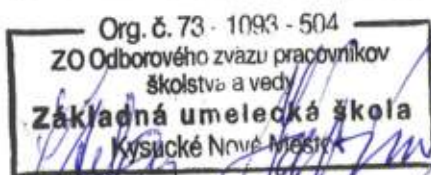
- e) v mesiaci december 25€ na zamestnanca na posedenie pri príležitosti konca kalendárneho roka.

Článok 7

Spoločné ustanovenia

1. Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.
2. V priebehu roka sa prostriedky prevádzajú na osobitný účet fondu formou preddavku vo výške 1/12-tiny z predpokladaného povinného prídeltu a to do 15 dní po začatí mesiaca.
3. Príkaz k úhrade z fondu a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje predseda základnej organizácie.
4. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.
5. Zásady používania sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy a platia pre všetkých zamestnancov ZUŠ Kysucké Nové Mesto. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo doplnok Zásad môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať do 15 dní od jeho doručenia.

V Kysuckom Novom Meste, 16. decembra 2025



Štefan Zábojník
predseda ZO OZPŠaV
pri ZUŠ Kysucké Nové Mesto



Mgr. Eva Králiková
riaditeľka ZUŠ

ROZPOČET

sociálneho fondu na rok 2026

Príjmy:	a/ povinný príděl vo výške 1,5 %	9 000 €
	b/ zostatok SF k 31.12.2025	2 049,57 €
	c/ splátky pôžičiek	0 €
	d/ náhodilé príjmy /sponzorské dary/	0 €
Spolu príjmy:		11 049,57 €

ČERPANIE

sociálneho fondu za rok 2025

darčkové poukážky	3 685€
občerstvenie vianočné posedenie	1 790€
občerstvenie slávnostné ukončenie školského roka	438€
príspevok na stravné	2 326€
narodenie dieťaťa	100€

