

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 14. 12. 2012 medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri VŠMU, Ventúrska č.3, 813 01 Bratislava, zastúpenou Václavom Hutírom – predsedom odborovej organizácie (ďalej len „Odborová organizácia“)

a

Vysokou školou múzických umení so sídlom v Bratislave, Ventúrska č.3, 813 01 Bratislava, zastúpenou docentom Milanom Rašlom, rektorom VŠMU (ďalej len „Zamestnávateľ“)

nasledovne:

## **Prvá časť Úvodné ustanovenia**

### **Článok 1 Uznanie odborovej organizácie zamestnávateľa**

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP, ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 2 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy**

(1) Táto kolektívna zmluva (ďalej „KZ“) upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na čiastočný úväzok. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom **1. januára 2013** a končí dňom **31. decembra 2013**.

(4) Ustanoveniami tejto KZ sú viazaní aj dekáni jednotlivých fakúlt VŠMU a to v oblasti pracovno-právnych vzťahov, v ktorej im bola delegovaná právomoc v súlade so Štatútom VŠMU.

### **Článok 3** **Zmena kolektívnej zmluvy**

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

### **Článok 4** **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

### **Článok 5** **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť, dva rovnopisy archivuje a v dvoch rovnopisoch ju doručí predsedovi Odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Zamestnávateľ doručí po jednej kópii KZ všetkým vedúcim zamestnancom fakúlt a stredísk.

(3) Vedúci zamestnanci oboznámia svojich podriadených zamestnancov, s obsahom tejto KZ, v priebehu 10 dní od prevzatia kópií KZ.

(4) Zamestnanci sa môžu oboznámiť s textom tejto KZ aj na internetovej stránke VŠMU.

### **Druhá časť** **Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností**

### **Článok 6** **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok výluku v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok uvedených v tejto časti KZ.

## **Článok 7**

### **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 len „ministerstvo“).

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

## **Článok 8**

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

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach a v prípade oprávnených sťažností budú prijaté také opatrenia, aby sa v čo najväčšej miere vylúčila možnosť opakovanej sťažnosti.

## **Článok 9**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

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 230 ods.2 Zákonníka práce (ďalej „ZP“) sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:

- a) miestnosť pre bežnú činnosť odborovej organizácie s nevyhnutným vybavením a uhrádzať náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou,
- b) svoje rokovacie miestnosti za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

## Článok 10

### Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov odborárov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca, člena odborovej organizácie, na účet odborovej organizácie č. ú. :11461494/0900 vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena ZOOZ.

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

## Článok 11

### Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

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

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch na :
  - čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu,
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana,
  - vydanie pracovného poriadku,
  - vydanie pravidiel BOZP,
  - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (v zmysle zák. č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov);
- b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
  - opatrenia, ktoré bude uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a udržanie kvalifikovaných zamestnancov v zamestnaní,
  - opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce,
  - prevedenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase,
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom,
  - opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času,
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje. 35 €, (§191 ods. 4 ZP)
- c) informovať odborovú organizáciu najmä o:
  - zásadných otázkach svojho rozvoja,
  - zámeroch personálnych zmien,
  - sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku,
  - chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práva a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,
  - vykonávanie periodických previerok BOZP,
  - odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP;
- d) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí

sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku v rozsahu maximálne 15 pracovných dní v roku bez žiadosti o refundáciu mzdy.

## **Článok 12**

### **Záväzky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 6 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu 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 kolektívnej zmluvy.

## **Článok 13**

### **Odchodné a odstupné**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, v prípade ak zamestnanec bol s VŠMU v pracovnom pomere viac ako päť rokov.
- (2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

## **Tretia časť**

### **Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania**

## **Článok 14**

### **Platové podmienky**

Plat zamestnanca sa určuje podľa § 4 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.

## **Článok 15**

### **Odmeny**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu.

## **Článok 16**

### **Výplata platu**

Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr 10 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Zamestnávateľ zasiela plat na osobné účty zamestnancom, po ich predchádzajúcom súhlase. Výplatné pásky sa vydávajú v pokladni zamestnávateľa.

**Štvrtá časť**  
**Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov,**  
**podniková sociálna politika**

**Článok 17**  
**Ochrana práce**

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a 147 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

**Článok 18**  
**Kontrola odborových orgánov**

Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa podľa § 149 Zákonníka práce a o výsledku kontroly písomne informuje zamestnávateľa do 15-ho decembra aktuálneho kalendárneho roka.

**Článok 19**  
**Sociálna politika**

Zamestnávateľ sa zaväzuje zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu.

**Článok 20**  
**Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

(1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zmysle zamestnávateľských zmlúv uzatvorených počas roka 2013 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2) V prípade zamestnávateľských zmlúv, ktoré Zamestnávateľ uzatvoril s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2012 zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2013 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

**Článok 21**  
**Sociálny fond**

(1) Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1%
- b) ďalším prídelením vo výške 0,25%

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte v Štátnej pokladnici č. účtu 7000072823/8180. Na tento účet sa finančné prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

(3) Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho obdobia..

(4) Čerpanie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu je možné až po odsúhlasení oboma zmluvnými stranami.

(5) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

(6) Prehľad čerpania sociálneho fondu bude písomne daný na vedomie Odborovej organizácii raz za rok a to do 15-ho januára nasledujúceho kalendárneho roka. Predseda odborovej organizácie si môže písomne vyžiadať prehľad čerpania aj kvartálne.

## **Článok 22**

### **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

#### **A. Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej smeny zabezpečením stravného lístka v hodnote 3,00 €. Za pracovnú smenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov na jedno hlavné jedlo vo výške 0,57 €.

(3) Stravné lístky sa preberajú v pokladni zamestnávateľa od 8 do 20 dňa v mesiaci. Zamestnanec svojím podpisom potvrdzuje prevzatie stravných lístkov a dáva súčasne súhlas na úhradu peňažnej čiastky zamestnanca za stravné lístky zrážkou z platu.

#### **B. Sociálna výpomoc nenávratná**

Sociálna výpomoc sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca VŠMU a podlieha zákonu o Dani z príjmov.

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou môže poskytnúť jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi, alebo dieťaťu zamestnanca (bod c), diferencovane podľa situácie v rodine:

- a) pri úmrtí manžela, manželky, poskytne sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške

od 170 € do 330 €

b) pri úmrtí dieťaťa zamestnanca podľa individuálneho posúdenia v rodine, poskytne zamestnancovi, ktorý mal dieťa vo svojej opatere, sociálnu výpomoc vo výške :

od 170 € do 330 €

c) pri úmrtí zamestnanca, samostatne sa starajúceho o dieťa, poskytne dieťaťu sociálnu výpomoc vo výške :

od 340 € do 800 €.

### C. Rôzne

Zo sociálneho fondu môže zamestnávateľ poskytnúť finančnú čiastku na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca do výšky 200 €.

### Článok 23

#### Rozpočet sociálneho fondu na rok 2013

Príjem do sociálneho fondu	33 000,- €
Výdavky sociálneho fondu	
v tom:	
a) stravovanie v zmysle bodu 22 A)	32 000,- €
b) výdavky v zmysle bodov 22 B) a C)	1 000,- €
	<hr/>
Spolu rozpočet výdavkov:	33 000,- €

### Článok 24

#### Pracovný čas a pracovný týždeň

- (1) Pracovný čas je 37,5 hod. týždenne a pracovný týždeň je 5 dňový.
- (2) Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne.
- (3) Na pracoviskách zamestnávateľa je pre nepedagogických zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné uplatňovaný pružný pracovný čas v zmysle §88, § 89 Zákonníka práce, t.j. pružný pracovný deň. Uvedení zamestnanci si volia začiatok pracovnej zmeny a to v prípade:
  - a) nepedagogických zamestnancov v časovom intervale od 7.00 hod. do 8.30 hod., pričom zamestnanec je povinný odpracovať v príslušnom pracovnom dni celú pracovnú zmenu v trvaní 7,5 hod. a základný pracovný čas je od 8.30 do 15.00 hod.
  - b) zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné v časovom intervale od 6.00 hod. do 7.00 hod., pričom zamestnanec je povinný odpracovať v príslušnom pracovnom dni celú pracovnú zmenu v trvaní 7,5 hod. a základný pracovný čas je od 7.00 do 14.00 hod.



c) v prípade vodičov si títo v jednotlivých pracovných dňoch sami volia začiatok a koniec pracovného času v rámci týchto časových úsekov: 6,00 – 8,00 hod.

14,00 – 18,00 hod.

(voliteľný pracovný čas) a medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený základný pracovný čas v dobe 8,00 hod. – 14,00 hod., v ktorom sú vodiči povinní byť k dispozícii za účelom plnenia pracovných úloh.

- (4) Neplatená prestávka na jedlo je 30 minút a nesmie byť čerpaná na začiatku a konci pracovnej smeny.
- (5) Pre zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu je určený pracovný čas od 7.00 hod. do 15.00 hod.
- (6) Nadčasová práca sa bude spravidla riešiť najmä formou náhradného voľna.

## **Článok 25**

### **Miesto výkonu práce**

Rektorát - Ventúrska 3, Bratislava;

Divadelná fakulta – Zochova 1, Ventúrska 3, Svoradova 4, Svoradova 2 Bratislava

Filmová a televízna fakulta – Svoradova 2a, Bratislava.

Hudobná a tanečná fakulta – Zochova 1, Bratislava

## **Článok 26**

### **Výmera dovolenky**

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

(2) Dovoľenka pedagogických zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

## **Článok 27**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.

(3) Zamestnancom ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom sa budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

**Piata časť**  
**Záverečná časť**

**Článok 28**  
**Záverečné ustanovenia**

(1) Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto zhodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2013, nadobúda účinnosť 1. januára 2013 a končí 31. decembra 2013. Predtým uzavreté kolektívne zmluvy strácajú platnosť účinnosťou tejto kolektívnej zmluvy.

(3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane dve podpísané vyhotovenia.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa: 14. 12. 2012

.....  
Václav H u t i r a  
predseda odborovej organizácie  
pri VŠMU

.....  
doc. Milan R a š l a  
rektor VŠMU

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**Vysokej školy múzických umení v Bratislave**

**2013**