



VYSOKÁ
ŠKOLA
MÚZICKÝCH
UMENÍ

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Vysokej školy múzických umení v Bratislave

na rok 2021

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2021

uzatvorená medzi:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri VŠMU, Ventúrska č.3, 813 01 Bratislava, zastúpenou Mgr. Valériou Koszoruovou, predsedníčkou Výboru Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri VŠMU, (ďalej len „Odborová organizácia“)

a

Vysokou školou múzických umení v Bratislave, Ventúrska č.3, 813 01 Bratislava, zastúpenou doc. Máriou Heinzovou, ArtD., rektorkou VŠMU (ďalej aj ako „Zamestnávateľ“, resp. „VŠMU“)

(Odborová organizácia a Zamestnávateľ, resp. VŠMU ďalej spolu aj ako „zmluvné strany“)

nasledovne:

PRVÁ ČASŤ **Úvodné ustanovenia**

Článok 1 **Uznanie Odborovej organizácie**

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 Zákonníka práce (ďalej „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 aj ako „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 v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov Zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- (3) KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka – od 1. 1. 2021 do 31. 12. 2021.

- (4) Touto 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 budú uzatvorené.

Článok 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

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 predsedníčke výboru Odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Zamestnávateľ doručí jedno vyhotovenie KZ všetkým vedúcim zamestnancom fakúlt (dekan, tajomník) a ostatných rektorátnych pracovísk VŠMU.
- (3) Vedúci zamestnanci VŠMU a jej fakúlt oboznámia svojich podriadených zamestnancov, s obsahom tejto KZ, v priebehu 10 dní od prevzatia vyhotovení KZ.
- (4) Zamestnanci VŠMU 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 výluky 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 výluky, 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 platnosti KZ, alebo v dobe platnosti 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 bodu, 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 pracovnoprávných 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

- (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 ustanovenia § 230 ods. 2 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 orgánov Odborovej organizácie a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

- c) priestor na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 10

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov z plátov členov Odborovej organizácie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach z platu, vykonávať zrážky z platu zamestnanca, člena Odborovej organizácie, na číslo účtu Odborovej organizácie 11461494/0900, vedeného v Slovenskej sporiteľni, a.s., a to vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena Odborovej organizácie.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť Zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom bode všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach z plátov 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:
- vydanie Pracovného poriadku VŠMU,
 - vydanie pravidiel BOZP,
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu a použitie (v zmysle zák. č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov);
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom Výboru Odborovej organizácie, resp. s iným odborovým funkcionárom, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana v zmysle ZP;
- 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 skončenie pracovného pomeru so zamestnancom,
 - opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času,
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50 Eur (§ 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 pracovnoprávných 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 platnosti 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 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 výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške ustanovenej v § 76 ods. 1 ZP.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým končí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
 - dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u Zamestnávateľa trval menej ako dva roky,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u Zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u Zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u Zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u Zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Zamestnancovi patrí zvýšené odstupné podľa bodu 2. len v prípade, ak zamestnanec podpíše dohodu o skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný

stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pred začatím plynutia výpovednej doby.

- (4) 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 môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške:

- do 200,- Eur pri trvaní pracovného pomeru na VŠMU do 3 rokov, pričom zamestnancovi, ktorý je v skúšobnej dobe, nie je možné odmenu poskytnúť,
- do 400,- Eur pri trvaní pracovného pomeru na VŠMU od 3 do 6 rokov,
- do 600,- Eur pri trvaní pracovného pomeru na VŠMU od 6 do 10 rokov
- vo výške jedného funkčného platu zamestnanca pri trvaní pracovného pomeru na VŠMU nad 10 rokov.

Článok 16

Výplata platu

Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zamestnávateľ zasiela plat na osobné účty zamestnancom. Doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách platu, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce vydáva zamestnancom Rektorát VŠMU

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 ZP a zákonom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov 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 ZP a o výsledku kontroly písomne informuje Zamestnávateľa do 15. decembra 2021.

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 2021 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
- (2) V prípade zamestnávateľských zmlúv, ktoré Zamestnávateľ uzatvoril s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2020 zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2020 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 za skutočne odpracovaný pracovný čas, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte v Štátnej pokladnici, číslo účtu v tvare IBAN je SK95 8180 0000 0070 0007 2823 . Na tento účet sa finančné

prostriedky prevádzajú vo forme skutočných mesačných nárokov v zmysle bodu 1 tohto článku a to za každý kalendárny mesiac do 15 dní nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

- (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. Predsedníčka Výboru Odborovej organizácie môže písomne vyžiadať Zamestnávateľa o poskytnutie prehľadu čerpania sociálneho fondu aj za jednotlivé kalendárne štvrťroky.

Článok 22

Použitie sociálneho fondu

A. Stravovanie

- (1) **Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov možnosť stravovania v zmysle § 152 ZP formou stravných poukážok v hodnote 4 Eur (slovom štyri eurá), pričom dodávateľ v rámci vysúťáženej sumy fakturuje 3,90 eur. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.**
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov na jednu stravnú poukážku vo výške , 0,89 eur (slovom osemdesiatdeväť centov)
- (3) Kalkulácia príspevkov na jednu stravnú poukážku je nasledovná:
 - Zamestnávateľa hradí príspevok vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, t. j. 2,11 Eur,
 - príspevok zo sociálneho fondu0,89 Eur,
 - príspevok zamestnanca 0,90 Eur,
 - Spolu.....3,90 Eur.
- (4) Stravné poukážky na daný kalendárny mesiac si môžu zamestnanci prevziať na Rektoráte VŠMU – v Pokladni VŠMU od 10. do 22. dňa v danom mesiaci. Zamestnanec svojím podpisom potvrdí prevzatie stravných poukážok a dáva týmto súčasne súhlas na úhradu peňažnej čiastky zamestnanca za stravnú poukážku zrážkou z jeho platu.

B. Sociálna výpomoc nenávratná

- (1) Sociálna výpomoc sa poskytne zo sociálneho fondu na základe písomnej žiadosti zamestnanca VŠMU a podlieha zdaneniu podľa zákona o dani z príjmov.

- (2) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou môže poskytnúť zo sociálneho fondu jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi, alebo dieťaťu zamestnanca pri úmrtí zamestnanca, samostatne sa starajúceho o dieťa, a to podľa situácie v rodine:
- pri úmrtí manžela, manželky – sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške od 170 Eur do 330 Eur,
 - pri úmrtí dieťaťa zamestnanca – sociálnu výpomoc zamestnancovi, ktorý mal dieťa vo svojej opatere vo výške od 170 Eur do 330 Eur,
 - pri úmrtí zamestnanca, samostatne sa starajúceho o dieťa – sociálnu výpomoc, dieťaťu zamestnanca vo výške od 340 Eur do 800 Eur.

C. Rôzne

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

Článok 23 Tvorba a rozpočet sociálneho fondu na rok 2021

Tvorba a rozpočet sociálneho fondu pre rok 2020 sú nasledovné:

TVORBA	Plán
Predpokladaný zostatok z roku 2020	2.000,- €
Predpokladaný prídel do SF v roku 2021	54.900,- €
Spolu predpokladané zdroje pre rok 2021	56.900,- €
ČERPANIE	
Príspevok na stravovanie (článok 22 časť A. KZ)	50.930,- €
Výdavky v zmysle článku 22 častí B. a C. KZ)	2.500,- €
Čerpanie v roku 2021	53.430,- €
Predpokladaný zostatok k 31.12.2021	3.470,- €

Článok 24 Pracovný čas a pracovný týždeň

- Ustanovený týždenný pracovný čas je u Zamestnávateľa 37,5 hodín a pracovný týždeň je päť dňový.
- Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne.
- Na pracoviskách Zamestnávateľa je pre nepedagogických zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné

uplatňovaný pružný pracovný čas v zmysle §88, § 89 ZP ako pružný pracovný deň. Uvedení zamestnanci si volia začiatok pracovnej zmeny a to v prípade:

- a) nepedagogických zamestnancov v časovom intervale od 7.00 h. do 8.30 h., pričom zamestnanec je povinný odpracovať v príslušnom pracovnom dni celú pracovnú zmenu v trvaní 7,5 h. a základný pracovný čas je od 8.30 do 15.00 h.;
 - b) zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné v časovom intervale od 6.00 h. do 7.00 h., 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 h.;
 - c) vodičov, ktorí si v jednotlivých pracovných dňoch sami volia začiatok a koniec pracovného času v rámci týchto časových úsekov 6.00 – 8.00 h. a 14.00 – 18.00 h. (voliteľný pracovný čas), a medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený základný pracovný čas v dobe 8.00 h. – 14.00 h., v ktorom sú vodiči povinní byť k dispozícii za účelom plnenia pracovných úloh.
- (4) Prestávka na odpočinok a jedenie je 30 minút a nesmie byť čerpaná na začiatku a konci pracovnej zmeny. Prestávka na oddych a jedlo sa nezapočítava do odpracovanej doby.
 - (5) Pre zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu je určený pracovný čas od 7.00 h. do 15.00 h.
 - (6) Za prácu nadčas je povinný zamestnanec vyčerpať si predovšetkým náhradné voľno.
 - (7) Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín.

Článok 25

Miesto výkonu práce zamestnancov VŠMU

- (1) Miestom výkonu prácu zamestnancov Rektorátu VŠMU je Ventúrska 3 v Bratislave, resp. aj Zochova 1, Bratislave.
- (2) Miestom výkonu prácu zamestnancov Divadelnej fakulty VŠMU je Zochova 1, Ventúrska 3, Svoradova 4 a Svoradova 2 v Bratislave.
- (3) Miestom výkonu prácu zamestnancov Filmovej a televíznej fakulty VŠMU je Svoradova 2a v Bratislave.
- (4) Miestom výkonu prácu zamestnancov Hudobnej a tanečnej fakulty VŠMU je Zochova 1 v Bratislave.

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 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý nedovŕšil 33 rokov, ale sa trvalo stará o dieťa.

- (2) Dovolenka vysokoškolského učiteľa, výskumného pracovníka a umeleckého pracovníka je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (3) Zamestnanec je povinný vyčerpať si dovolenku v kalendárnom roku, v ktorom mu tento nárok vznikol. Do nasledujúceho kalendárneho roka môže si zamestnanec **preniesť maximálne 5 dní dovolenky**. Túto dovolenku si zamestnanec vyčerpá do 30. apríla nasledujúceho kalendárneho roka.

Článok 27 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie 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 Zamestnávateľa 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.

Článok 28 **Opakované dojednávanie pracovného pomeru na určitú dobu**

S odvolaním sa na § 48 ods. 4 písm. d) ZP sa ustanovuje, že predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné v prípade vykonávania prác:

- a) upratovača/upratovačky,
- b) vrátnika/vrátničky.

PIATA ČASŤ **Záverečná časť**

Článok 29 **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 2021.
- (3) Zmluvné strany berú na vedomie, že táto zmluva je povinne zverejňovaná zmluvou v Centrálnom registri zmlúv, ktorý vedie Úrad vlády SR.

(4) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane dva podpísané rovnopisy kolektívnej zmluvy.

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

V Bratislave dňa 16. decembra 2020

Za Odborovú organizáciu:

Za VŠMU:

Mgr. Valéria Koszoruová
predsedníčka Výboru Základnej organizácie
Odborového zväzu pracovníkov školstva a
vedy na Slovensku pri VŠMU

doc. Mária Heinzová, ArtD.
rektorka VŠMU