



VYSOKÁ  
ŠKOLA  
MÚZICKÝCH  
UMENÍ

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**Vysokej školy múzických umení v Bratislave**

**na rok 2022**

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2022

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. 2022 do 31. 12. 2022.

- (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 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**

- (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 platov, 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
  - a) 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 2022 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
- (2) V prípade zamestnávateľských zmlúv, ktoré zamestnávateľ uzatvoril s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2021 zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná, t. j. 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 0,4 %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 finančného príspevku a stravných poukážok v hodnote 4 Eur (slovom štyri eurá). 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 0,80 eur (slovom osemdesiat centov)
- (3) Kalkulácia príspevkov na jednu stravnú poukážku je nasledovná:
  - Zamestnávateľ a hradí príspevok vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, t. j. 2,20 Eur,
  - príspevok zo sociálneho fondu .....0,80 Eur,
  - príspevok zamestnanca ..... 1,00 Eur,
  - Spolu.....4,00 Eur.
- (4) Stravné poukážky si môžu zamestnanci prevziať na Rektoráte VŠMU – v Pokladni VŠMU od 25.-teho do konca mesiaca na nasledujúci kalendárny mesiac. Zamestnanec svojím podpisom potvrdí prevzatie stravných poukážok a dáva týmto súčasne súhlas na úhradu peňažnej čiastky zamestnanca za stravnú poukážku záležkou z jeho platu.
- (5) Odborová organizácia a zamestnávateľ sa dohodli, že v zmysle § 152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce zamestnávateľ bude poskytovať stravovanie zamestnancom aj počas prekážok v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 Zákonníka práce).

## 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, dlhodobom ochorení, samostatne sa starajúceho o dieťa, a to podľa situácie v rodine:
- b) pri úmrtí manžela, manželky – sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške od 170 Eur do 330 Eur,
  - c) pri úmrtí dieťaťa zamestnanca – sociálnu výpomoc zamestnancovi, ktorý mal dieťa vo svojej opatere vo výške od 170 Eur do 330 Eur,
  - d) pri úmrtí zamestnanca, samostatne sa starajúceho o dieťa – sociálnu výpomoc, dieťaťu zamestnanca vo výške od 340 Eur do 800 Eur.
  - e) pri dlhobehj PN v trvaní minimálne 6 mesiace bez prerušenia vo výške 300,- Eur. Príspevok je možné zamestnancovi poskytnúť len raz ročne.

## 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 2022

Tvorba a rozpočet sociálneho fondu pre rok 2022 sú nasledovné:

<b>TVORBA</b>	Plán
Predpokladaný zostatok z roku 2021	1.500,- €
Predpokladaný prídel do SF v roku 2021	60.000,- €
<b>Spolu predpokladané zdroje pre rok 2021</b>	<b>61 500,- €</b>
<b>ČERPANIE</b>	
Príspevok na stravovanie (článok 22 časť A. KZ)	55.500,- €
Výdavky v zmysle článku 22 častí B. a C. KZ)	4.000,- €
<b>Čerpanie v roku 2022</b>	<b>59 500,- €</b>
Predpokladaný zostatok k 31.12.2022	<b>2.000,- €</b>

## **Článok 24**

### **Pracovný čas a pracovný týždeň**

- (1) Ustanovený týždenný pracovný čas je u Zamestnávateľa 37,5 hodín a pracovný týždeň je päť 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 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.
- (8) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

## **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. Dovolenka 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) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (4) 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 dojednanie 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 2022.
- (3) Zmluvné strany berú na vedomie, že táto zmluva je povinne zverejňovanou 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 29.12.2021

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