K O L E K T Í V N A Z M L U V A

Vysokej školy múzických umení v Bratislave na rok 2026

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 prof. PhDr. Martinom Šmatlákom, rektorom 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 v zmysle § 231 Zákonníka práce (ďalej „ZP“), ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, uznáva 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 pracovnoprávnych 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 pre 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. 2026 do 31. 12. 2026.
4. Touto KZ sú viazaní aj dekani 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 „dodatok 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 5 pracovných dní od jej podpísania.
2. Zamestnávateľ doručí elektronickú kópiu KZ po jej zverejnení dekankám a dekanovi fakúlt VŠMU, vedúcim súčastí VŠMU (napr. riaditeľka Akademickej knižnice VŠMU), kvestorke VŠMU a vedúcim pracovísk (oddelení) RektorátuVŠMU.
3. Dekanky a dekan fakúlt a vedúci zamestnanci VŠMU uvedení v bode 2 tohto článku oboznámia svojich podriadených zamestnancov s obsahom tejto KZ v priebehu 10 pracovných dní od prevzatia vyhotovení KZ.
4. Za účelom stáleho oboznámenia zamestnancov VŠMU s aktuálnym znením KZ zabezpečí Zamestnávateľ jej zverejnenie na webovom sídle 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 vznení 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 dodatku 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 dodatku 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 vyjednávanie a na 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 pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2. Zmluvné strany sa v zmysle § 230b ods. 1 ZP dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi informáciu o možnosti prihlásiť sa do odborovej organizácie, pričom táto informácia sa poskytne formou odkazu na webovú stránku, na ktorej Odborová organizácia zverejní najmä elektronický formulár prihlášky, kontakt na predsedu odborovej organizácie a zoznam členov Výboru Odborovej organizácie.

Článok 10
Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov z platov 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 platov 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 z tejto KZ, a to najmä:

1. vyžiadať si predchádzajúci súhlas Odborovej organizácie na

- vydanie Pracovného poriadku VŠMU,
- vydanie pravidiel BOZP,
- určenie prídelu do sociálneho fondu a použitie sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“),
- 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,

2. vopred prerokovať s Odborovou organizáciou najmä:
   - opatrenia, ktoré bude uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a na udržanie kvalifikovaných zamestnancov v zamestnaní,
   - opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a na 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 spôsobená škoda presahuje 50 Eur (§ 191 ods. 4 ZP),
3. informovať Odborovú organizáciu najmä o:
   - zásadných otázkach dlhodobého rozvoja VŠMU,
   - zámeroch personálnych zmien týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov,
   - sociálnej politike Zamestnávateľa v príslušnom roku,
   - chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práva a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,
   - vykonávaní periodických previerok BOZP,
   - odstraňovaní zistených nedostatkov v oblasti BOZP;
4. 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 písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške ustanovenej v § 76 ods. 1 ZP.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l 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, odstupné v sume
   - dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u Zamestnávateľa trval menej ako dva roky,
   - trojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u Zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
   - štvornásobku 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. l 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 na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti podanej podľa § 76a ods. 1 odchodné zvýšené nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce takto
   - o jeden funkčný plat zamestnanca, ak tento bol u Zamestnávateľa nepretržite zamestnaný v období viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
   - o dva funkčné platy zamestnanca, ak tento bol u Zamestnávateľa nepretržite zamestnaný v období najmenej 10 rokov.

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške:
   a) do 250,- Eur pri trvaní pracovného pomeru na VŠMU do 3 rokov, pričom zamestnancovi, ktorý je v skúšobnej dobe, nie je možné odmenu poskytnúť,
   b) do 500,- Eur pri trvaní pracovného pomeru na VŠMU od 3 do 6 rokov,
   c) do 700,- Eur pri trvaní pracovného pomeru na VŠMU od 6 do 10 rokov,
   d) vo výške jedného funkčného platu zamestnanca pri trvaní pracovného pomeru na VŠMU nad 10 rokov.
2. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
   a) pri príležitosti obdobia letných dovoleniek,
   b) pri príležitosti vianočných sviatkov.
3. Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka (§ 20 OVZ).

Článok 16
Výplata platu

Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to spravidla do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca; ak 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca je dňom pracovného pokoja alebo ak zamestnávateľ na takýto deň poskytne všetkým zamestnancom pracovné voľno, plat zamestnanca je splatný v najbližší pracovný deň. 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 2026.

Článok 19
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1. Výška príspevku Zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zmysle zamestnávateľských zmlúv uzatvorených počas roka 2026 je 2,0 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.
2. V prípade zamestnávateľských zmlúv, ktoré zamestnávateľ uzatvoril s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2025, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná, t. j. je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.
3. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou zmluvu podľa výberu zamestnanca.

Článok 20
Sociálny fond

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
   a) povinným prídelom vo výške 1%,
   b) ďalším prídelom vo výške 0,2 %

   zo súhrnu hrubých platov 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. januára nasledujúceho kalendárneho roka. Predsedníčka Výboru Odborovej organizácie môže písomne vyžiadať Zamestnávateľa o poskytnutie prehľadu čerpania sociálneho fondu aj za jednotlivé kalendárne štvrťroky.

Článok 21
Použitie sociálneho fondu

A. Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov možnosť stravovania v zmysle § 152 ZP formou finančného príspevku alebo stravných poukážok v elektronickej forme (stravovacích kariet) podľa výberu zamestnanca. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
2. Povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnancom Zamestnávateľ nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny, ani voči zamestnancom, ktorým poskytuje finančný príspevok na stravovanie.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona o sociálnom fonde na jednu stravovaciu jednotku vo výške 1,30 eur (slovom jedno euro tridsať centov).
4. Odborová organizácia a Zamestnávateľ sa dohodli, že v zmysle § 152 ods. 8 písm. a) ZP 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. Sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca, odstraňovanie alebo zmierenie následkov živelných udalostí alebo dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia, je poskytnutá z prostriedkov sociálneho fondu v úhrnnej výške najviac 2 000 € za zdaňovacie

obdobie len od jedného zamestnávateľa je od dane oslobodená. Oslobodenie od dane sa týka len vyššie uvedených možností.

2. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou môže poskytnúť zo sociálneho fondu jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi:

   a) pri úmrtí manžela, manželky alebo osoby blízkej zamestnancovi sociálnu výpomoc vo výške 300 Eur,
   b) pri úmrtí nezaopatreného dieťaťa[1]) zamestnanca – sociálnu výpomoc zamestnancovi, ktorý mal dieťa vo svojej starostlivosti vo výške 300 Eur,
   c) pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca v trvaní minimálne 6 (šesť) mesiacov bez prerušenia vo výške 500 Eur, pričom túto sociálnu výpomoc je možné zamestnancovi poskytnúť len raz ročne,
   d) pri narodení dieťaťa zamestnanca, pri osvojení dieťaťa alebo pri zverení dieťaťa do pestúnskej starostlivosti vo výške 300 Eur, pričom ak sú zamestnancami obaja rodičia, táto sociálna výpomoc sa poskytne iba jednému z nich.

3. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou môže pri úmrtí zamestnanca starajúceho sa o nezaopatrené dieťa poskytnúť zo sociálneho fondu jednorazovú sociálnu výpomoc nezaopatrenému dieťaťu zamestnanca v paušálnej sume 600 Eur pre každé nezaopatrené dieťa.

C. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku alebo s bývalými zamestnancami (ďalej len "oprávnené osoby") vo výške 10 € na jednu oprávnenú osobu, pričom takýto príspevok sa poskytne jedenkrát ročne.

D. Rôzne

Zo sociálneho fondu Zamestnávateľ poskytne finančnú čiastku na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca alebo bývalého zamestnanca do výšky 250 Eur.

Článok 22
Tvorba a rozpočet sociálneho fondu na rok 2026

Tvorba a rozpočet sociálneho fondu pre rok 2026 sú nasledovné:

TVORBA

Predpokladaný zostatok z roku 2025	19.500 eur
Predpokladaný prídel do SF v roku 2026	65.000,-72 000 eur
Spolu predpokladané zdroje pre rok 2026	**84.500,- 91 500 eur**

[1]) § 9 ods. 1 zákona č. 461/2003 o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

ČERPANIE

Príspevok na stravovanie (článok 21 časť A. KZ)	70.000,-	76 000 eur
Výdavky v zmysle článku 21 častí B. a C. KZ	9.000,-	10.000 eur
Spolu čerpanie v roku 2026	**79.000,-**	**86 000 eur**
Predpokladaný zostatok k 31.12.2026	5.500,-	5 500 eur

Článok 23
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. Pracovná doba pedagogických zamestnancov a výskumných pracovníkov je určená osobitným vnútorným predpisom.
4. Na pracoviskách Zamestnávateľa je pre nepedagogických zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné uplatňovaný pružný pracovný čas v zmysle §88 a 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 9.00 h., pričom zamestnanec je povinný odpracovať v príslušnom pracovnom dni celú pracovnú zmenu v trvaní 7,5 h. a základný pracovný čas je od 9.00 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.; ak takýto zamestnanec vykonáva činnosti priamo súvisiace s procesom výučby a svojou činnosťou poskytuje súčinnosť študentom a študentkám pri plnení ich študijných povinností, priamy nadriadený takéhoto zamestnanca má právo určiť začiatok a koniec pracovnej zmeny takéhoto zamestnanca v trvaní 7,5 h. tak, aby boli zabezpečené všetky činnosti súvisiace s procesom výučby;

    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.

5. 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.
6. Pre zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu je určený pracovný čas od 7.30 hod. do 15.30 hod.
7. Za prácu nadčas je povinný zamestnanec vyčerpať si predovšetkým náhradné voľno, ktoré si zamestnanec vyčerpá spravidla v pracovných dňoch v danom mesiaci, kedy mu nárok vznikol, prípadne v nasledujúcom mesiaci po schválení vedúcim zamestnancom.
8. Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín.
9. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi v kalendárnom mesiaci na jeho návrh a po dohode s priamym nadriadeným výkon práce z domu alebo na dohodnutom mieste výkonu práce mimo pracoviska (ďalej len „výkon práce z domu“), ak to charakter práce, druh práce, pracovné povinnosti zamestnanca a technické prostriedky umožňujú. Na prácu z domu podľa tohto článku sa neaplikuje § 250 b ZP.
10. Podrobnosti o výkone práce mimo miesta výkonu práce určeného v čl. 24 určí osobitný vnútorný predpis.
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP dva dni pracovného voľna. Za tento čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 24
Miesto výkonu práce zamestnancov VŠMU

1. Miestom výkonu práce zamestnancov Rektorátu VŠMU je Ventúrska 3 a Zochova 1, Bratislava.
2. Miestom výkonu práce zamestnancov fakúlt VŠMU je sídlo príslušnej fakulty a jej ďalších pracovísk.
3. Miestom výkonu práce zamestnancov oddelenia prevádzky Rektorátu VŠMU – vrátnikov/vrátničiek, upratovačov/upratovačiek sú všetky budovy a miesta výkonov práce zamestnancov VŠMU.
4. Pri výkone domáckej práce alebo telepráce (§ 52 ZP) je miestom výkonu práce zamestnanca spravidla miesto jeho bydliska. Pri výkone umeleckej, vedeckej alebo výskumnej činnosti vysokoškolského učiteľa, ktorá je súčasťou jeho pracovného úväzku, je miestom výkonu práce takéhoto zamestnanca miesto výkonu jeho umeleckej, vedeckej alebo výskumnej činniosti.

Článok 25
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. 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 26
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 27
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 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 2026.

3. Zmluvné strany berú na vedomie, že táto zmluva je povinne zverejňovanou zmluvou v Centrálnom registri zmlúv, ktorý vedie Úrad vlády SR. Zverejnenie zmluvy zabezpečí Zamestnávateľ.
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 16. decembra 2025.

Za Odborovú organizáciu:

_____

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

Za VŠMU: 19. decembra 2025.

_____

prof. PhDr. Martin Šmatlák, rektor VŠMU