

Základná umelecká škola, Ul. kpt. Nálepku 274/1, 073 01 Sobrance
ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZUŠ Sobrance, Ul. kpt. Nálepku 274/1, 073 01 Sobrance

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2026 – 2027

Sobrance 2026

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 30.12.2025 medzi zmluvnými stranami

Zamestnávateľ:

Základná umelecká škola,
Ul. kpt. Nálepku 274/1, 073 01 Sobrance
zastúpená Mgr. Lukášom Mihalikom
riaditeľom školy
IČO: 35545658

Odborová organizácia:

ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZUŠ Sobrance,
Ul. kpt. Nálepku 274/1, 073 01 Sobrance
zastúpená Mgr. Miroslavou Regendovou, DiS. art.
predsedníčkou ZO OZ PŠaV
IČO: 42098289

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo zákona 357/2001 odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 30.06.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZVPVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.01.2026 a končí dňom 01.01.2027.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej 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 sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ rozmnožiť ju v troch rovnopisoch. Jeden ostáva pre zamestnávateľa, jeden ZO OZ, jeden bude k dispozícii zamestnancom (na nástenke OZ).

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Predseda ZO OZ sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia na najbližšej pracovnej porade. Z oboznámenia sa s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica a prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Zamestnávateľ vyplatí osobné príplatky zamestnancom podľa skutočne pridelených finančných prostriedkov v rozpočte na príslušný kalendárny rok.
2. Ušetrené mzdové prostriedky, ktoré vzniknú z dôvodu nerovnomerného pridelovania finančných prostriedkov v priebehu kalendárneho roka ako aj z iných dôvodov, budú vyplatené zamestnancom formou mimoriadnych odmien vo výplatnom termíne za mesiac október až december príslušného kalendárneho roka. O spôsobe rozdelenia ušetrených mzdových prostriedkov rozhodne zamestnávateľ.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu zo mzdových prostriedkov v týchto prípadoch:
 - za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50-rokov veku a 60-rokov veku vo výške:
 - a) 100% jeho funkčného platu po odpracovaní v organizácii min. 5 rokov.
 - b) 50% jeho funkčného platu po odpracovaní v organizácii menej ako 5 rokov.
 - pri splnení mimoriadnej alebo osobitne významnej pracovnej úlohy.
4. Ak pedagogický zamestnanec získa nadčas priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, na účely čerpania náhradného voľna sa 1 nadčasová hodina bude považovať za 1,5 hodiny náhradného voľna.
5. Predlžuje sa doba na poskytnutie náhradného voľna za prácu nadčas **na dobu 12 mesiacov po výkone práce nadčas** (v čase školských prázdnin, pokiaľ im zamestnávateľ neumožní čerpanie náhradného voľna v inom termíne).
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje prehodnocovať a novelizovať v spolupráci s ZO OZ platový prepis na odmeňovanie zamestnancov pri zmenách všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti

odmeňovania, ako aj pri vzniku takých skutočností v odmeňovaní zamestnancov, ktoré doterajší platový predpis neuvádza.

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne. Termín splatnosti je 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca – člena ZO OZ vykonávať zrážku zo mzdy vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí **odstupné** zamestnancovi s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 76 ods. 1 písm. a, b ZP najmenej v sume:
 - dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval dvadsať rokov a viac rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri prvom ukončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov nad stanovený rozsah podľa §76 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, patrí zamestnancovi **odchodné** vo výške najmenej dvoch funkčných platov.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume predstavujúcej 2 % jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety. Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Touto kolektívnou zmluvou sa navyšuje dovolenka o 5 dní a to takto:
 - pre nepedagogických zamestnancov šesť týždňov, po dovŕšení 33 rokov veku sedem týždňov
 - pre pedagogických zamestnancov desať týždňov

Článok 13

Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z.
 - vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
 - zabezpečiť pedagogickým zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.).
2. Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je určená takto:
 - 1. až 3. deň PN **50%** denného vymeriavacieho základu a
 - 4. až 14. deň PN **70%** denného vymeriavacieho základu.
3. Zamestnanec má nárok na náhradu príjmu od prvého dňa PN.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru, zaväzujú sa vzájomne rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia medzi vedením školy, výborom ZO OZ PŠaV a ostatnými zamestnancami.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2 /1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

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 ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16

Riešenie individuálnych sporov

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

1. Zamestnávateľ umožní zúčastniť sa predsedovi a členom výboru ZO OZ školení a porád usporiadaných vyššími odborovými orgánmi poskytnutím pracovného voľna s náhradou mzdy.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v závere pracovných porád môžu byť poskytnuté informácie pre členov ZO OZ alebo uskutočniť členskú schôdzu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať postavenie a právomoc ZO OZ PŠaV vyplývajúcu z platných právnych predpisov a tejto KZ. Pre kritiku a spor nebude voči členom a funkcionárom ZO OZ vyvodzovať žiadne postihy ani iné nepriaznivé dôsledky.

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

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

1. Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledujúcich prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona 553/2003),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods.6 a 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

2. Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o:

- dôvodoch hromadného prepúšťania,
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

3. Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 o ods.2 ZP),
- opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci § 30e ods.6 zákona č. 355/2007 Z. z.),

- určenie týždenného rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (§ 7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 19 ods.1 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.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až § 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisoch sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečí aktívnu účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa BOZP.
3. Zamestnávateľ bezodkladne oznámi vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP.
4. Zamestnávateľ zabezpečí 1x za 3 roky oboznámenie zamestnancov s predpismi BOZP a o vykonaných opatreniach (odstránenie závad, pridelenie osobných ochranných prostriedkov a i.).
5. Zamestnávateľ vykoná v spolupráci s určeným členom ZO OZ najmenej raz ročne pravidelnú previerku BOZP, pracovného prostredia, stav jednotlivých miestností v budove školy, hygienické prostriedky (umývacie, čistiace, dezinfekčné).
6. Zamestnávateľ bude dbať o to, aby sa v priestoroch budovy školy nefajčilo, nepoužívali psychotropné látky a alkoholické nápoje.

7. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa a kontrolovať ako si zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a požadovať odstránenie závad.

Článok 21

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zamestnancom na obеды zo svojho rozpočtu sumou vo výške 55% hodnoty stravy, alebo stravného lístka v zmysle § 152 ZP.
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 sumou 0,50 € na jeden obed (gastrolístok).

Článok 22

Starostlivosť zamestnávateľa o zamestnancov

1. V súlade s § 5 ods. 7 písm. o) ZDP sú od dane oslobodené nenáročné plnenia - benefity ak ich plnenie u všetkých zamestnávateľov neprekračuje úhrnu sumu 500.- eur za zdaňovacie obdobie.

Benefity pre zamestnancov v súlade s § 5 ods. 7 písm. o) ZDP:

- Darčkové poukážky,
 - Posedenia zamestnancov školy pri príležitosti Dňa učiteľov, ukončenie kalendárneho a školského roku
 - Návšteva koncertov, divadelných a iných kultúrnych podujatí,
 - Rekondičný pobyt – masáže, procedúry, poukážky na masáže.
2. Zamestnávateľ poskytne matkám s deťmi do 10 rokov neplatené voľno vo výške 5 dní pri ošetrovaní chorého dieťaťa.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi 1x v roku pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
- päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

Článok 24

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Pre účely sociálnej starostlivosti, regeneráciu pracovnej sily, kultúrneho a športového vyžitia zamestnancov budú využívané prostriedky sociálneho fondu. Sociálny fond je tvorený v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov a slúži zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere so ZUŠ Sobrance, nevzťahuje sa na ich rodinných príslušníkov.

A. Tvorba fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový ročný prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelením vo výške 1% a
- ďalším prídelením vo výške 0,50%

2. Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Finančné prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa **IBAN SK45 0200 0000 0016 3340 4253** vo výške 1/12-stiny z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídelenia podľa § 4 odst.1 zákona. Odvádzajú sa formou preddavku, najneskôr do 15-tého dňa bežného mesiaca.

3. Zúčtovanie prostriedkov fondu vykoná zamestnávateľ za celý rok do konca februára nasledujúceho roka.
4. O použití prostriedkov sociálneho fondu bude rozhodovať zamestnávateľ a výbor ZO OZ.
5. Finančné prostriedky fondu sa môžu čerpať na iné účely ako sú uvedené v tejto KZ iba po súhlase oboch strán, pričom tento súhlas musí byť písomný s uvedením čísla uznesenia výboru ZO OZ.
6. Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho roka.

B. Použitie sociálneho fondu

Použitie prostriedkov SF v zmysle § 7 Zákona o sociálnom fonde.

1. Na závodne stravovanie zamestnancov v ŠJ alebo na príspevok na stravovanie od zamestnávateľa vo výške 0,50 € na jeden obed .
2. Na jednorazovú sociálnu výpomoc (ak to dovoľí výška fondu) pre pozostalých:
 - a) v prípade úmrtia zamestnanca..... 160.- €
 - b) v prípade úmrtia manžela/manželky zamestnanca.... 160.- €
 - c) na zakúpenie kvetov (venca) pri úmrtí zamestnanca, rodinného príslušníka ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu v sume 50.-€
3. Na návštevu kultúrneho podujatia, preplatenie autobusu a preplatenie vstupenky.
4. Na zakúpenie cien na športovo-branný deň pre zamestnancov vo výške 4.-€ na člena OZ.
5. Na rekondičný pobyt zamestnancov (ubytovanie, procedúry) prípadne preplatenie procedúr, ak sa zamestnanec nemôže zúčastniť rekondičného pobytu z objektívnych dôvodov (PN, OČR, D, NV) do výšky 30.- €
6. Zakúpenie poukážok na nákup do výšky 100.-€ pre zamestnancov na plný úväzok, do výšky 50.-€ pre zamestnancov na čiastočný úväzok, vo vybraných predajniach 1x ročne (podľa výšky finančných prostriedkov na soc. fonde).
7. Poskytnutie jednorazového príspevku pre zamestnanca:
 - a) životné jubileum 50 rokov a 60 rokov – 100.- €
 - b) pri uzavretí manželstva, alebo pri narodení dieťaťa – 60.- €
8. Na kultúrnu a spoločenskú činnosť – verejný koncert, výstavy, záver školského, alebo kalendárneho roku.

Príspevky zo SF podľa vyššie uvedeného sa poskytnú len tým zamestnancom, ktorí pracujú u zamestnávateľa minimálne 5 rokov, nie sú vo výpovednej dobe, respektíve nekončia pracovný pomer dohodou, nebol písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny, alebo na neuspokojivé pracovné výsledky v kalendárnom roku.

Štvrtá časť
Záverečné ustanovenia

1. O zmene alebo doplnení KZ sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto KZ.
2. Kontrola plnenia tejto KZ sa vykoná najneskôr do 30 dní od požiadania o jej kontrolu jednou zo zmluvných strán najmenej 1x ročne.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť vydanie tejto KZ v 3 exemplároch najneskôr do 15 dní od jej podpísania.
4. S obsahom tejto KZ budú zamestnanci oboznámení najneskôr do 31. januára v kalendárnom roku.
5. KZ je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a účinná od 1. januára 2026.
6. V zmysle zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmu v znení neskorších predpisov, príjmami zo závislej činnosti sú príjmy z prostriedkov sociálneho fondu poskytované podľa osobitného predpisu, posudzujú sa ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti a zdaňujú sa 19%. Od dane sú oslobodené príjmy podľa § 5 ods. 7 zákona o dani z príjmu. (príspevok na stravovanie, benefity pre zamestnancov v súlade s § 5 ods. 7 písm. o) ZDP).

V Soboroch dňa 30. decembra 2025

pečiatka a podpis ZO OZ PšaV

pečiatka a podpis zamestnávateľa