

## Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 20. decembra 2024 medzi zmluvnými stranami :

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku** pri Základnej škole, Černyševského 8, 851 01 Bratislava 5, zastúpenou Mgr. Martinou Ivanovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa zákona 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a na základe splnomocnenia zo dňa 09.12.2020 (ďalej „odborová organizácia“)

a

**Základnou školou, Černyševského 8, Bratislava so sídlom v Bratislave, Černyševského 8, IČO : 31754929,** zastúpenou Mgr. Zorou Dóczyovou, riaditeľkou školy (ďalej „zamestnávateľ“) nasledovne :

### 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 a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 09. decembra 2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Martinu Ivanovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 09.12.2020 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 14.5.1996. 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 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 do 31.8.2024 pre zamestnávateľov „KZVS“, ktorí pri o odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

## **Článok 2**

### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, 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.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sponchybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 3**

### **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, 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 u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede ( s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky) a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru / § 240 ods. 8 ZP/ ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2025 a končí dňom 31. decembra 2025, alebo do podpísania novej kolektívnej zmluvy.

## **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 číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ do budúca (teda nie retroaktívne) zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré sa zakladajú na finančných nárokoch t. j. články 7, 9, 10 a 26 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

## **Článok 6**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne odborová organizácia s riaditeľom školy, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov.

Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

(3) Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

## **Druhá časť**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

## **Článok 7**

### **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpočtia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel mimoriadnych odmien na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§10 OVZ). Na účel mimoriadnych odmien vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky, ak to bude rozpočet dovoľovať.

(3) Za účelom objektívneho určovania mimoriadnych odmien zamestnávateľ vypracuje do 30 dní od podpisu KZ kritériá pre ich priznanie, zverejní ich a pri ich priznaní ich bude uplatňovať. Kritériá na stanovenie výšky odmeny sú prílohou tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu, ak odpracoval na

Základnej škole, Černyševského 8, Bratislava minimálne 6 rokov. Ďalej zamestnávateľ vyplatí alikvótnu čiastku podľa zásluh zamestnanca nasledovne:

Ak zamestnanec odpracoval na škole menej ako 3 roky: 30% funkčného platu

Ak zamestnanec odpracoval na škole 3 až 6 rokov: 60% funkčného platu

(5) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(7) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky) po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

## Článok 8

### Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do 12. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktorí si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

## Článok 9

### Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce odstupné v zmysle Zákonníka práce

(2) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(4) **Odchodné** zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

## Článok 10

### Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe, pracovný pomer na dobu určitú

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

(2) Pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú možno opätovne predĺžiť nad rámec zákona na potrebnú dobu zamestnancovi, ktorý je prijatý na pracovné miesto **pedagogický asistent, odborný zamestnanec** v prípade, že budú zamestnávateľovi pridelené finančné prostriedky na jeho plat zo štátneho rozpočtu, z rozpočtu MČ Bratislava – Petržalka alebo z iných projektov (napr. POP, ...).

## Článok 11

### Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZVS čl. II. bod 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a  $\frac{1}{2}$  hodiny týždenne.

(2) Zamestnanec má počas platnosti KZ právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok určených v pracovnom poriadku.

## Článok 12

### Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. 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.

## Článok 13

### Pracovné voľno

(1) Pracovné voľno s náhradou mzdy nepatrí zamestnancovi v čase jeho odpočinku, a to od 22:00 hod. do 06:00 hod. nasledujúceho dňa počas pracovnej cesty zamestnanca s výnimkou,

ak zamestnanec v tomto čase nastupuje na pracovnú cestu, premiestňuje sa na iné pracovné miesto alebo ukončuje pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v rozsahu 7,5 hodín:

- a. v deň darovania krvi, pri aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov,
- b. v deň narodenia dieťaťa na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia, sprevádzanie a odvoz domov zo zariadenia.
- c. v deň začiatku školského roka, ak sa zamestnanec stará o dieťa nastupujúce do prvého ročníka povinnej školskej dochádzky, na nevyhnutne potrebný čas

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v rozsahu 7,5 hodín nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce:

- a. pri vlastnej svadbe alebo účasti na svadbe dieťaťa zamestnanca jeden deň pred svadbou,
- b. pri narodení dieťaťa zamestnancovi, v prípade, že bude prítomný pri pôrode.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že riaditeľka školy môže 1x ročne udeliť zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy.

## **Tretia časť**

### **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

#### **Článok 14**

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

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

(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 výluky, 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.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú podrobnejšie upraviť postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

#### **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 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 prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 6 ZP).

(3) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho 8 kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce. Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru.

(4) Zamestnanec má právo na vydanie a zamestnávateľ má povinnosť pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa vydať potvrdenie o zamestnaní, ktoré musí obsahovať minimálne náležitosti podľa §75 ods. (2) ZP.

## **Článok 17**

### **Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

(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 § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :

- a) možnosť použiť telefón, internet;
- b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad;
- c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie

kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov;

- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov;

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečene nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

## Článok 18

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

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

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch :

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 2 ZP)
- s cieľom dosiahnuť dohodu je povinný najneskôr 1 mesiac pred začatím prerokovať so zástupcami zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní a) dôvody hromadného prepúšťania, b) počet a štruktúru zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, c) celkový počet a štruktúru zamestnancov, ktorých zamestnáva, d) dobu, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, e) kritériá na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
- práca z domu (zamestnávateľ môže v čase, keď je škola pre žiakov uzavretá, a pedagogický zamestnanec nemôže čerpať dovolenku alebo náhradné voľno, vytvoriť podmienky na vykonávanie práce z domu, ZP §.52, ods. 5)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (§ 3 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu



- b) o dôvodoch prechodu, pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
- c) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP)
- o 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 rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä :

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie
  - a) počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti
  - b) zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP)
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu
  - a) pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie
  - a) a zvyšovanie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou
  - a) pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu
- od zamestnanca (§ 191ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä,
  - a) ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo
  - a) 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)
    - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu
      - zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP)

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady ( § 239 ZP); Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré sa pokladajú za dôverné.

### **Článok 19**

#### ***Záväzky odborovej organizácie***

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

### **Článok 20**

#### ***Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci***

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP);
- bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP);
- pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP);
- odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP);
- poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP);
- poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu ( 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP);
- zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej

hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP);

- zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP);
- kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP);
- kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP);
- umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP);
- znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP);

## **Článok 21**

### ***Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP***

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

- kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami;
- kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať;
- požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach;
- upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov;
- zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP;

## **Článok 22**

### ***Zdravotnícka starostlivosť***

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a) preplatenie preventívnej očnej prehliadky zamestnancom zaradených do II pracovnej kategórie, ktorí pracujú so zobrazujúcimi jednotkami.

b) vybaviť stav lekárníčiek a udržiavať ich v zmysle platných noriem

c) novým zamestnancom preplatiť vstupnú prehliadku

### **Článok 23** **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.

2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamčlým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje znížiť zamestnancom, ktorých dieťa navštevuje ŠKD na Základnej škole, Černyševského 8, Bratislava príspevok na úhradu nákladov spojených s výchovno-vzdelávacou činnosťou školského klubu detí na 6 € na základe VZN MČ Petržalka.

### **Článok 24** **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50€ na jedno hlavné jedlo.

### **Článok 25** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a 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 a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) **päť** pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na vzdelávaní
- b) **d'alších päť** pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
- c) **d'alších päť** pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca

## **Článok 26**

### ***Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie***

- 1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie bude poskytnutá zamestnancovi mesačne vo výške 2 % zo zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 2) Nárok na príspevok podľa odseku 1 tohto článku vzniká až po skončení skúšobnej doby.
- 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 27**

### ***Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu***

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený :

- a) povinným prídelom vo výške 1 %;
- b) d'alším prídelom vo výške 0,25 %  
zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok;

## **Štvrtá časť**

### **Článok 28**

#### ***Záverečné ustanovenia***

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za rok najneskôr do 28. februára v nasledujúcom kalendárnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

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

(4) Členovia sa zaväzujú, že budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľskej organizácie nemožno oznamovať iným osobám. Závodný výbor sa zaväzuje, že nebude zneužívať informácie, ktoré získal pri výkone funkcie, pokiaľ by sa porušením mlčanlivosti mohli porušiť oprávnené záujmy organizácie. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie v závodnom výbore (ust. § 240 ods. 5 ZP).

.....  
ZO OZ  
Mgr. Martina Ivanová

.....  
Zamestnávateľ  
Mgr. Zora Dóczyová

V Bratislave dňa 20. decembra 2024