

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

ZO OZ PŠaV pri ZŠ Kulíškova Bratislava

a

**Základnej školy Kulíškova 8, Bratislava
s platnosťou do 31.12.2028**

V Bratislave dňa: 16.12. 2025

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa **16. 12. 2025** medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Kuliškova 8, 821 08 Bratislava, zastúpenou Ing. Martou Rovnou, predsedom základnej organizácie (ďalej ZO) IČO: , ktorá je oprávnená na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej KZ) podľa čl.2, ods 1, stanov ZO

a

Základnou školou so sídlom v Bratislave PSČ:821 08 Kuliškova 8, zastúpenou Mgr. Sylviou Leškovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ) IČO:317 807 92 nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

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 u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (3) Na účely tejto KZ sa môže používať na spoločné označenie ZO a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (zákon č.553/2003 Z. z.) skratka „OVZ“, namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme (zákon č. 552/2003 Z. z.) skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.
- (4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť **tejto KZ sa začína dňom 1. 1. 2026 a končí 31. decembra 2028** pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná inak.
- (5) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
- (6) Pokiaľ **do 31.12.2028** nebude podpísaná medzi zmluvnými stranami KZ na rok **2028** táto KZ je platná aj **po 31.12.2028** do dňa podpisania novej KZ zmluvnými stranami.

Článok 2

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplňok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 3

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v piatich rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZO a zabezpečiť jej distribúciu na pracoviská v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) ZO na pracovisku sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 4

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Všeobecné ustanovenia

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príplatky, odmeny a náhrady v súlade so:
 - o zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo verejnom záujme,
 - o zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce,
 - o a touto kolektívnou zmluvou.
2. Príplatky sa poskytujú ako súčasť funkčného platu alebo ako samostatné mzdové zvýhodnenia.

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ prizná zamestnancovi osobný príplatok za:
 - o kvalitné plnenie pracovných úloh,
 - o dosahovanie mimoriadnych pracovných výsledkov,
 - o vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.
2. O výške osobného príplatku rozhoduje riaditeľ školy na základe návrhu vedúceho zamestnanca.
3. Osobný príplatok sa spravidla priznáva na začiatku školského roka a môže byť počas roka upravený podľa kvality práce zamestnanca.

Príplatky za špecializované činnosti

1. Pedagogickým a odborným zamestnancom patria príplatky najmä za:
 - o činnosť triedneho učiteľa. Príplatok sa vypočíta ako 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, zvýšenej o 14 %
 - o Príplatok pre začínajúceho učiteľa - Výška: 6 % z platovej tarify
 - o Vzťahuje sa na: pedagogického zamestnanca zaradeného v kariérom stupni *začínajúci pedagogický zamestnanec* - Vypláca sa: mesačne počas celého obdobia začínajúceho učiteľa. Tento príplatok dostáva priamo začínajúci učiteľ.
 - o Príplatok pre uvádzajúceho učiteľa (mentor) - Ide o príplatok za špecializovanú činnosť – uvádzanie Výška: 4 % (ak uvádza 1 začínajúceho učiteľa)
 - o 8 % (ak uvádza 2 alebo viac)
 - o Základ: z platovej tarify zvýšenej o 14 %
 - o výkon špecializovaných činností (napr. koordinátor, metodik).
2. Výška príplatkov sa určuje podľa osobitných predpisov a vnútorných kritérií školy.

Príplatky za prácu

Zamestnancovi patria minimálne príplatky podľa Zákonníka práce, najmä:

- za prácu nadčas: najmenej 25 % priemerného zárobku,
- za prácu v sobotu: najmenej 50 % minimálnej mzdy,
- za prácu v nedeľu: najmenej 100 % minimálnej mzdy,
- za nočnú prácu: najmenej 40 % minimálnej mzdy,
- za prácu vo sviatok: mzda + 100 % priemerného zárobku (ak nie je čerpané náhradné voľno).

Odmeny

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu najmä za:
 - splnenie mimoriadnej alebo významnej pracovnej úlohy,
 - dlhodobé dosahovanie kvalitných pracovných výsledkov,
 - pracovné jubileum alebo životné jubileum,
 - zastupovanie neprítomného zamestnanca.
2. Odmeny sú nenárokovateľnou zložkou platu.

Náhrady a príplatky za pracovnú pohotovosť

1. Pracovná pohotovosť je čas, keď je zamestnanec pripravený nastúpiť do práce na pokyn zamestnávateľa.
2. Zamestnancovi patrí za pohotovosť:
 - na pracovisku: najmenej 25 % minimálnej hodinovej mzdy,
 - mimo pracoviska: najmenej 15 % minimálnej hodinovej mzdy.
3. Ak zamestnanec počas pohotovosti vykonáva prácu, patrí mu:
 - mzda za vykonanú prácu,
 - prípadné ďalšie príplatky (napr. nadčas, noc, sviatok).

Spoločné ustanovenia

1. Príplatky, odmeny a náhrady sa vyplácajú v najbližšom výplatnom termíne.
2. Zamestnávateľ zabezpečí transparentné pravidlá ich priznávania.

Článok 5

Výplata platu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu **raz mesačne najneskôr v 15-ty deň nasledujúceho mesiaca.**
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena ZO, v prospech účtu IBAN na odvod členských príspevkov na Zväz je: SK82 0900 0000 0000 1149 1378 - Názov účtu: Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku vo výške 0,5%, vždy do 15-teho dňa v mesiaci, v ktorom sa plat vypláca.
- (4) ZO sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.
- (5) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je v súlade s KZVS á 30€/ 1 mesiac na zamestnanca, ktorý je zúčastnený na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 6A Odstupné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
- a) jeho **jedného** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**
 - b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**
 - c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**
 - d) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov**

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jeho **jedného** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**
- b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**
- c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**
- d) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov**

(3) „Odstupné nepatrí zamestnancovi, ak v dôsledku organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa.“

Článok 6B Odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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%, **odchodné** vo výške jeho **jedného funkčného platu v zmysle Zákonníka práce §76 a jedného funkčného platu v zmysle tejto Kolektívnej zmluvy**, ak zamestnanec požiada poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Zamestnanec musí predložiť zamestnávateľovi písomnú žiadosť a ako dôvod uviesť prvý odchod do starobného dôchodku.

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

Pracovné podmienky

- (1) Zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a 1/2 hodiny týždenne. (bod II. 1 KZVS).
- (2) Výmera dovolenky je podľa ZP pre pedagogických zamestnancov osem týždňov podľa vyššej kolektívnej zmluvy deväť týždňov v kalendárnom roku (učitelia, riaditeľ, zástupcovia, vychovávatelia, odborní zamestnanci). Nepedagogickí zamestnanci majú podľa Zákonníka práce zákl. výmeru dovolenky päť týždňov po dovŕšení 33 rokov veku podľa vyššej kolektívnej zmluvy šesť týždňov. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie dovolenky i počas školského roka v odôvodnených prípadoch, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. **Zamestnanci sú povinní čerpať dovolenku v zmysle vopred odsúhlaseného plánu dovoleniak , na ktorý dáva súhlas aj ZO OZ. Zamestnanec je povinný vopred písomne oznámiť zamestnávateľovi čerpanie dovolenky v zmysle plánu dovoleniak a tiež je povinný v prípade čerpania náhradného voľna žiadať vopred na toto súhlas zamestnávateľa.**
- (3) Úpravy funkčného platu pedagogického, odborného a nepedagogického zamestnanca organizácie sú priebežne realizované v zmysle platnej legislatívy SR.
- (4) Pedagogickí zamestnanci môžu vykonávať prípravu na výchovno-vyučovací proces alebo ďalej sa vzdelávať aj mimo pracoviska v rámci týždenného pracovného času.
- (6) Zamestnávateľ bude včas informovať výbor ZO o všetkých prípadoch rozvázovania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa okrem §72 Zákonníka práce a vopred prerokuje tieto prípady s výborom ZO.

(7) Pedagogický zamestnanec Učiteľia I. a II. stupňa musia vykonávať prácu priamo na pracovisko v čase 7,30 hod. – 14,00 hod.

Vychovávateľky vykonávajú prácu priamo na pracovisku od 11,00 hod. do 17,00 hod. a 1x do týždňa ešte od 6,30 do 8,00 hod. Celotýždenná pracovná doba je 37,5 hodín, jej časť venovaná príprave na vyučovanie sa môže vykonávať mimo pracoviska – v knižnici, doma a pod.

Článok 8

Pracovné voľno

- (1) O pracovné voľno je potrebné žiadať zamestnávateľa písomne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť po splnení podmienok, ktoré budú upravené v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.

Článok 9

Pracovný pomer na určitú dobu

- (1) Zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú **najdlhšie na dva roky**. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát podľa ustanovenia §48 ods. 2 ZP.
- (2) **Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu podľa § 48 ods. 4, písm. a) až c) a písmena d) ZP pre kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorí:**
 - a) vykonávajú prácu učiteľa predmetov náboženská výchova- pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovný čas
 - b) vykonávajú prácu vychovávateľa v ŠKD - pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovný čas

c) vykonávajú prácu pedagogického asistenta – pracovný pomer na plný pracovný čas alebo pracovný pomer uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovný čas, ktorého potreba zamestnávania priamo súvisí s existenciou začlenených žiakov s potrebou asistencie pri výchovno-vzdelávacom procese

d) dosiahli vek 65 rokov a na základe §82 ods.7 Zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, už nemôžu vykonávať svoju prácu v pracovnom pomere na dobu neurčitú .

(3) U zamestnancov, ktorých pracovná činnosť je v rozsahu najviac 10 hodín týždenne bude zamestnávateľ postupovať podľa § 228 a) ZP - dohody o pracovnej činnosti.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy , práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 10

Obdobie sociálneho mieru, jeho prerušenie, riešenie kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak nedôjde k postupu podľa článku 2 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 2 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, tj. štrajk a výuku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991,zák.č.54/1996 Z.z., zák. č.519/1991 Zb., zák.č.209/2001 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Pri riešení kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností budú zmluvné strany postupovať v zmysle platných právnych noriem a pracovného poriadku.
- (4) 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, že budú postupovať v zmysle zákonov uvedených v ods.2 tohto článku.
- (5) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (6) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach č. 9/2010 a v záujme ochrany pedagogických zamestnancov postupovať v sporných prípadoch v zmysle Praktickej príručky na ochranu pedagogického a odborného zamestnanca vydanú Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR v novembri 2015.
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje dôsledne dodržiavať ustanovenia § 13 antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov.

Článok 11

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO na pracovisku, aby mohli riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO poskytnúť jej:

- a) zaplatiť všetky prevádzkové náklady/energie, spojové poplatky a pod./ na svoj náklad, používanie kopírovacieho prístroja, počítača, tlačiarne, internetu a podľa možnosti kancelárske potreby.
 - b) 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 KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- (2) Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov v zmysle podpory odborovej organizácie.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru ZO, funkcionárom, ZO a funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady ZO OZ PŠaV, KR ZO, do príslušných sekcií a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania ZO, v nevyhnutnom rozsahu na školenia, porady, kolektívne vyjednanie a akcie poriadané Radou ZO, KR ZO a OZ PŠaV na Slovensku.

Článok 12 Zvýšenie platových taríf

V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2026, čl. II, ods. 3 sa

Základná stupnica platových pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1.1.2026 o 5+2 %.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (nepedagogických zamestnancov) sa zvýšia od 1. 1.2026 o 7 %.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 13 Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
- (a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie, písomne informovať odborovú organizáciu, vopred prerokovať s odborovou organizáciou v zmysle ZP a zákona ZOVZ,
 - (b) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV č.j.3790/97-III/11 zo dňa 1.12.1997, najmä:
 - nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§149 ods.1 ZP, zákon č.330/1996 Z.z. NR SR,
 - v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov (§ 237 - § 239 ZP a záväzkov z tejto KZ,
 - (c) informovať o záväznom limite mzdových prostriedkov na kalendárny rok, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách ,
 - (d) informovať o použití a zmenách mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (P1- 04)
 - (e) informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v oblasti s aplikáciou zákona OVZ nariadenia vlády SR, ktorými sa ustanovujú katalógy pracovných činností,
 - (f) informovať o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 146 a § 147 ZP, § 8a až 8f zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 6 nar. vlády SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP).

Článok 14 Závazky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 9 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 15 Ochrana práce a kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Povinnosti zamestnávateľa v oblasti BOZP vyplývajú z § 146 a § 147 Zákonníka práce a § 8 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmenách a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho:

- a) poveril zmluvne dojednaného bezpečnostného technika, ktorý vykoná najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia
- b) bude odstraňovať nedostatky zistené pri kontrole
- c) bude poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a obuv
- d) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnanec povinný udržiavať v použiteľnom stave
- e) zamestnávateľ je povinný kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi, a v prípade potreby ich obnovovať
- f) oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- g) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu.

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

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci so ZO zhodnotiť minimálne

- a) 1-krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- b) 1-krát za rok rozsah, podmienky a obnovu poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 16 Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca v zmysle zákona č. 577/2004 Z. z. (Liečebný poriadok).
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 17 Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie zamestnancom v zmysle § 152 ZP.
- (2) 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 vo výške 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 18 Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, 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.

Článok 19 Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde a zmene a doplnení zákona č. 595/2003 o daniach z príjmov v platnom znení. Povinný prídela je vo výške 1% a ďalším prídela najmenej 0,25% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 20 Záverčné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať 1-krát ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy najneskôr do konca februára nasledujúceho roka.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa 16.12.2025

Ing. Marta Rovná
predseda ZO OZPŠaV

Mgr. Sylvia Lešková
riaditeľka ZŠ

Príloha č.1

S p l n o m o c n e n i e

Základná organizácia OZ pri Základnej škole, Kulíškova 8, 821 07 Bratislava, na základe uznesenia výboru ZOOZ zo dňa 10.11. 2025, ktorý je štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Ing. Martu Rovnú, predsedníčku ZO, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2026-2028, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2026-2028 v mene našej základnej organizácie.

Bratislava

za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Bratislava

Ing. Marta Rovná

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ, alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa IBAN SK17 0200 0000 0016 4003 6356. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- (5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- (6) a dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa pani **Kristína Lichnerová – ekonomický referent školy.**

Čl. 2

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou, poskytne na základe písomnej žiadosti a zdôvodnenia jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine v prípade:
 - a) dlhodobého ťažkého ochorenia žiadateľa alebo nezaopatreného dieťaťa žiadateľa, ktoré vyžaduje zvýšené náklady liečby (operácia v zahraničí, dlhodobá potreba liekov nehradených zdravotnou poisťovňou a podobne),
 - b) vzniku závažnej sociálnej situácie žiadateľa.
2. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, druh, družka- registrované, deti) do sumy 300 eur, keď žijú v spoločnej domácnosti.
3. Pri narodení dieťaťa vo výške 100 eur
4. Pri uzatvorení manželstva- vlastná svadba- vo výške 100 eur

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančné dary po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života do výšky 100 eur
- zamestnancovi pri dovŕšení 60-teho roku života do výšky 150 eur
- pri prvom odchode do dôchodku do výšky 200 eur
- zamestnancovi za odpracovaných 10 rokov 300 eur
za odpracovaných 15 rokov 450 eur
za odpracovaných 20 rokov 600 eur
za odpracovaných 25 rokov 750 eur
za odpracovaných 30 rokov 900 eur

Počítajú sa roky len u zamestnávateľa ZŠ Kulíškova Bratislava.

Zamestnanci, ktorí v danom roku dovŕšia odpracované 10, 15, 20, 25, 30 bude vyplatené zo sociálneho fondu ohodnotenie vždy v októbrovej výplate v danom roku.

Zamestnanec je povinný písomne požiadať o vyplatenie finančného daru zo sociálneho fondu.

Každému zamestnancovi poskytne zamestnávateľ vecný dar v hodnote do 100€ pri príležitosti rezortného dňa 28.3 a prípadne aj koniec kalendárneho roka.

Každý zamestnanec ZŠ Kulíškova v Bratislave, ktorí odpracoval na ZŠ Kulíškova Bratislava aspoň jeden školský rok a končí pracovný pomer na ZŠ Kulíškova Bratislava má nárok na kyticu v hodnote do 20€ a vecný dar v hodnote 20€ pri príležitosti rezortného dňa 28.3.

Účasť na hromadnom kultúrno - poznávacom podujatí alebo na hromadnom športovom podujatí

Raz za kalendárny rok sa môže zamestnanec školy zúčastniť na hromadnom kultúrno - poznávacom podujatí organizovanom ZO OZ vo výške do 1000€ alebo na hromadnom športovom podujatí organizovanom ZO OZ vo výške do 1000€.

Spoločenské posedenia

Spoločenské posedenia zamestnancov budú uhrádzané zo sociálneho fondu dvakrát ročne.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom **1.1.2026**, ich účinnosť končí **31.12.2028**.