

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 01. septembra 2026 medzi zmluvnými stranami

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Biskupická 21, 821 06 Bratislava,
zastúpená: **Dagmar Danielovou**, predsedníčkou odborovej organizácie, na základe plnomocenstva zo dňa 01. 09. 2024
(ďalej ako „*odborová organizácia*“)

a

Základnou školou so sídlom v Bratislave, Biskupická 21 , 821 06 Bratislava, IČO:31748201,
zastúpená: **Mgr. Ľubicou Laczkovou**, riaditeľkou školy
(ďalej ako „*zamestnávateľ*“)

nasledovne:

I. ČASŤ

ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1/ Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto zmluvy.
- 2/ 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 Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme, skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1/ Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 a §232 ZP, ako zástupcu zamestnancov a výlučného zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- 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, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- 2/ Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú 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.
- 3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.
- 4/ Platnosť KZ končí dňom 31. decembra 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne.
- 5/ KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na obdobie 1. 1. 2023 – 31. 8. 2024.

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 aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa ich prijať v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto zmluve 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 jej účinnosti, t. j. do 31. 12. 2029.

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 dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3/ Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.
- 4/ Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie bez akéhokoľvek nátlaku (§ 230b ods. 1 Zákonníka práce).
- 5/ Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo na primerané informovanie zamestnancov o svojej činnosti zverejňovaním oznamov na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Týmto miestom je nástenka v chodbe pri kanceláriách a zborovni základnej školy.

II. ČASŤ

VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN V DOBE ÚČINNOSTI KZ, RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV A INDIVIDUÁLNYCH SŤAŽNOSTÍ

Článok 7

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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákonom 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 8

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 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 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.
- 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 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností.

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach a výsledok bude oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.
- 2/ Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť alebo námet v prvej inštitúcii na úrovni zamestnávateľa, resp. odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona NR SR č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach.
- 3/ Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania a vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.

Článok 10

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 § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) priestory, v ktorých bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny,
 - b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia, počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písmene a) tohto odseku,
 - d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
 - e) 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,
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2/ Zamestnávateľ poskytne predsedovi OZ 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 zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý mu bolo poskytnuté.
- 3/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednanie a zrážky členských príspevkov odborovej organizácie.

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do konca mesiaca na účet tomu účelu určený.

Článok 12

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 vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- a) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 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)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
 - určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi priradiť prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 6 ZP)
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP)
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP)
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1mesiac predtým (§ 29 ZP ods. 1) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvodoch prechodu, o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
 - dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za pol roka (§ 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)
 - o hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods. 2 ZP)
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 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)
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 nariadenia vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných a ochranných pracovných prostriedkov)
- 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 so zamestnancom (§ 74 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 7 písm. a/ ZP)
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b) ZP)
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c) ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť okvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 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, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP)

- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) 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)
 - 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 pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

III. ČASŤ

ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN V OBLASTI MIEZD A ODMEŇOVANIA

Článok 13

Platové podmienky a vyplácanie miezd

- 1/ Vyplácanie miezd sa realizuje raz mesačne najneskôr k 10. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Mzda zamestnanca sa posiela na účet, ktorý si zamestnanec určil.

Článok 14

Vyplácanie príplatkov, odmien a náhrad

- 1/ Zamestnávateľ pri priznávaní a vyplácaní všetkých príplatkov, odmien a náhrad zamestnancovi, bude rešpektovať zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a taktiež podmienky aktuálne platnej KZVS.
- 2/ Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, peňažné plnenia mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času (§ 27 ods. 1 zákona¹) okrem príplatku triedneho učiteľa.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ zákona¹) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku.
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ zákona¹) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku, v prípade, že u zamestnávateľa odpracoval najmenej 15 rokov.
- 5/ Príplatek za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca patrí pedagogickému a odbornému zamestnancovi v sume:
 - a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu²,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu³,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu⁴,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu⁵.
- 6/ Príplatek za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- 7/ Príplatek za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatek za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- 8/ Riaditeľovi školy prizná príplatek za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- 9/ Zamestnávateľ príplatek za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- 10/ Príplatek za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu⁶.
- 11/ Príplatek za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

¹ Zákon č. 553/2003 Z. z.

² § 64 ods. 2 písm. a) prvý bod zákona č. 138/2019 Z. z.

³ § 64 ods. 2 písm. a) druhý bod zákona č. 138/2019 Z. z.

⁴ § 64 ods. 2 písm. a) tretí bod zákona č. 138/2019 Z. z.

⁵ § 64 ods. 2 písm. a) štvrtý bod zákona č. 138/2019 Z. z.

⁶ § 10 až 12 zákona č. 138/2019 Z. z.

Článok 15

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) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné (§ 76 ZP ods. 1) v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trvale najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume (§ 76 ZP ods. 2):
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.
 - e) šesť násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.
- 3/ Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer skončí podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku pri skončení pracovného pomeru odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trvale najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 4/ V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne⁷, že odstupné nie je povinný vrátiť.
- 5/ Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho trojnásobku funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 16

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do

⁷ § 76 ods. 4 Zákonníka práce

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 podľa § 7 ods.4 zák. č. 553/2003 Z. z..

Článok 17

Pracovný čas zamestnancov

- 1/ V zmysle KZVS čl. II., bod 1 v záujme vytvárania priaznivejších podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2/ Zamestnanec má počas platnosti KZ nárok na ustanovený pracovný čas podľa prechádzajúceho odseku.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviskav súlade s pracovným poriadkom školy.

Článok 18

Pracovné podmienky a dovolenka na zotavenie

- 1/ V zmysle KZVS čl. II., bod 2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP
 - a) u pedagogických zamestnancoch a u odborných zamestnancoch o jeden týždeň
 - b) u nepedagogických zamestnancoch o dva týždne.
- 2/ Zamestnávateľ poskytne predsedovi ZO pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní 3 pracovných dní v kalendárnom roku na rekondičný pobyt.
- 3/ Zamestnávateľ poskytne všetkým členom OZ pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní 2 pracovných dní v kalendárnom roku na rekondičný pobyt.

Článok 19

Pracovný pomer na dobu určitú

- 1/ Zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo 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, ktorí:
 - a) vykonávajú prácu učiteľa predmetu 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 uzavretý podľa § 49, ods. 1 ZP na kratší pracovný čas.
- 3/ U zamestnancov, ktorých pracovná činnosť je v rozsahu najviac 10 hodín týždenne bude zamestnávateľ postupovať podľa § 228 a) ZP – dohody o pracovnej činnosti.

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálnymier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej 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 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a §§ 147 ZP a zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) 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 :
 - a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP)
 - b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
 - c) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP
 - d) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade so zákonom o BOZP
 - e) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť
 - f) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií
 - g) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu
 - h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny
 - i) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
 - j) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odbornej kontroly a uhradiť mzdu na čas výkonu kontroly
 - k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie
 - l) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov
 - m) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracovisku. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracovisku ustanoveného zákonom č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov, v prípade porušenia zákona zosobniť pokutu zamestnancom porušujúcim zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov.
 - n) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu
 - o) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ.

Článok 22

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:
 - a) 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,

- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
 - f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
- a) 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - b) 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s Nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje :
- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, pričom sa zamestnancovi odporúča zúčastniť sa preventívnej prehliadky jedenkrát za dva roky. Prehliadku si môže uplatniť podľa zákona č. 577/2004 Z. z. o rozsahu uhrádzanej starostlivosti bezplatne,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov zo sociálneho fondu,
 - d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je určená podľa § 8 ods. 1, písmeno a) a b) zákona č. 462/2003 Z. z.,
 - e) uhradiť pedagogickému zamestnancovi jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške 5 % sumy životného minima, za podmienky ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
 - f) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 24

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 vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- 2/ Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej rekreácie v súlade s vnútro organizačnými zásadami.
- 3/ Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým 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.
- 4/ Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.

Článok 25

Stravovanie

- 1/ 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.
- 2/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla.
- 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 zmysle Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu platných v aktuálnom období. Príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu je v sume 0,60 Eura na jedno hlavné jedlo a deň.
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravné počas prekážok na strane vlastného stravovacieho zariadenia formou stravovacích poukážok alebo finančného príspevku na stravovanie v hodnote minimálne podľa § 152 ods. 4 ZP, kde hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa platného opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného pri tuzemských pracovných cestách.
- 5/ Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:
 - a) bývalí zamestnanci zamestnávateľa – za plnú sumu ceny stravného lístka,
 - b) žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa počas športových súťaží alebo akcií na škole – za cenu, ktorá sa vypočíta z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a platného normatívu pre zariadenia školského stravovania vydaného MŠ SR.
 - c) iné dospelé osoby, ktoré vykonávajú služby škole /psychológovia a pod./ - za plnú sumu ceny stravného lístka

Článok 26

Starostlivosť o bývanie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.1 písm. c) zákona č. 552/2003 Z. z. a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody⁸ so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov a uzatvorenej dohody.
- 3/ Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie⁹ zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu nepedagogických zamestnancov jej prehlbovanie a zvyšovanie v termíne prerokovania plánu¹⁰ profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov.
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.
- 5/ Zamestnávateľ je oprávnený¹¹ uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.
- 6/ Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

⁸ § 155 Zákonníka práce

⁹ § 153 Zákonníka práce

¹⁰ § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.

¹¹ § 154 ods. 3 Zákonníka práce

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj (§ 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z.
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- 7/ Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna (§ 82 ods. 1 písm. a) zákona č. 138/2019 Z. z.
- 8/ Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec len po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 28

Tvorba a využitie sociálneho fondu

- 1/ Celkový prídelený do Sociálneho fondu je tvorený povinným prídelením vo výške 1,05%.
- 2/ Prídelený do sociálneho fondu sa vypočítava zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- 3/ Zásady pre tvorbu a použitie SF tvoria súčasť KZ.

Článok 29

Záverečné ustanovenia

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, a to za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- 2/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 3/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si riadne prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak súhlasu ju podpisujú

V Bratislave dňa 01. septembra 2026

.....
Dagmar Danielová
predsedníčka odborovej organizácie

.....
Mgr. Ľubica Laczková
riaditeľka školy

Dodatok č.1

ku Kolektívnej zmluve na rok 2026 uzatvorenej medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Biskupická 21, so sídlom v Bratislave – Podunajských Biskupiciach, PSČ 82107, IČO: 31748201, zastúpenou predsedníčkou ZO OZ Dagmar Danielovou splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 5 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa: 01. 09. 2024 (ďalej len „odborová organizácia“)

a

Základnou školou Biskupická 21, 821 06 Bratislava, IČO: 31748201 zastúpenou Mgr. Ľubicou Laczkovou, riaditeľkou školy (ďalej len „zamestnávateľ“)

(obe strany ďalej aj ako „zmluvné strany“)

Na základe článku IV. Kolektívnej zmluvy na rok 2026 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2026 v nasledovnom znení:

I.

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že na deň **8. mája 2026** poskytne zamestnávateľ zamestnancom pracovné voľno s náhradou funkčného platu. Čerpaním pracovného voľna nie je dotknutý nárok na dovolenku za kalendárny rok.

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť dňom uvedeným v dodatku.

V Bratislave, dňa 21. 04. 2026

základná organizácia

zamestnávateľ