



Závodisko, š.p.

Starohájska 29
852 69 Bratislava

**Kolektívna zmluva
na roky 2025 – 2026**



Závodisko, š.p.

Starohájska 29
852 69 Bratislava

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na roky 2025 – 2026

uzatvorená medzi

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku (ďalej len „odborová organizácia“) zastúpenou p. Beátou Kišacovou, predsedníčkou

a

Závodiskom, š. p., Starohájska 29, 852 69 Bratislava (ďalej len „zamestnávateľ“) zastúpeným JUDr. Mariánom Šurdom, riaditeľom štátneho podniku.

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

(1) Táto kolektívna zmluva je uzavretá v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) a zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

(2) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé podmienky vykonávania práce a pracovné podmienky, udržať sociálny mier, ochranu oprávnených záujmov zamestnancov a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky sociálneho dialógu.

(3) Obsahom kolektívnej zmluvy je aj priaznivejšia úprava pracovných podmienok, podmienok zamestnávania a podmienok činnosti odborovej organizácie, mzdových podmienok, sociálnej oblasti vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(4) Táto kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere s podnikom a to bez ohľadu na ich organizovanosť v odborovej organizácii. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje aj na vedúcich zamestnancov štátneho podniku a na riaditeľa štátneho podniku.

(5) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú nikoho diskriminovať podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.



Závodisko, š.p.

Starohájska 29
852 69 Bratislava

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- a) vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovné podmienky,
- c) sociálna oblasť, sociálny fond a garantované bonusy.

Článok 3

Zamestnávateľ sa zaväzuje nediskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie v odborovej organizácii a zaväzuje sa tiež plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Článok 4

Vzájomné vzťahy a postavenie odborovej organizácie

- (1) Zamestnávateľ považuje na všetkých úrovniach pri kolektívnom vyjednávaní odborovú organizáciu pôsobiacu u zamestnávateľa za svojho sociálneho partnera.
- (2) Zmluvné strany sa zväzujú vzájomne rešpektovať postavenie a právomoci odborových orgánov a zamestnávateľa, vyplývajúce z Listiny základných práv a slobôd (Ústavný zákon č. 23/91 Zb.) a zo všeobecne platných právnych predpisov.
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce z platných právnych predpisov z tejto kolektívnej zmluvy a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.
- (4) Zamestnávateľ má právo prijať zamestnanca do pracovnoprávneho vzťahu, či rozviazať pracovnoprávny vzťah ktoréhokoľvek zamestnanca podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a podnikateľskými zámermi, ak k tomu dôjde za podmienok a spôsobom stanoveným v pracovnoprávných predpisoch a v tejto kolektívnej zmluve.
- (5) Zamestnávateľ má právo vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť vrátane vytvárania vhodnej organizačnej štruktúry, používania metód riadenia, prijímania vnútropodnikových pravidiel, smerníc a iných riadiacich aktov, prijímať vhodné opatrenia na zabezpečenie svojich podnikateľských zámerov a úloh, vrátane opatrení na zabezpečenie potrebnej úrovne pracovnej disciplíny a poriadku, ktoré nie sú v rozpore s pracovnoprávnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať člena závodného výboru na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak budú predmetom rokovania pracovné podmienky, ekonomické podmienky a sociálne podmienky zamestnancov, vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné riadiace akty zamestnávateľa, týkajúce sa pracovných podmienok, ekonomických podmienok a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na zaujatie stanoviska odborovej organizácii.
- (7) Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať v rozsahu danom zákonom a touto kolektívnou zmluvou.



Závodisko, š.p.

Starohájska 29
852 69 Bratislava

(8) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou (§ 240 ods. 8 Zákonníka práce).

(9) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia (§ 240 ods. 9 Zákonníka práce).

(10) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa § 240 ods. 10 Zákonníka práce, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

(11) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy

a) na výkon odborovej funkcie v odborovej organizácii najviac v rozsahu piatich hodín mesačne,

b) na účasť člena odborovej organizácie alebo zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje závodný výbor odborovej organizácie (ďalej len „závodný výbor“) v rozsahu nevyhnutne potrebného času, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

(12) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či členovia závodného výboru využívajú poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo pracovné voľno poskytnuté.

Článok 5

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov člena odborovej organizácie formou zrážky z platu zamestnanca na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu vo výške 1% z čistého mesačného platu zamestnanca. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania plátov zamestnancov zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie povinnosti podľa odseku 1 všetky zúčtovacie údaje.

Článok 6

Právo na spolurozhodovanie

(1) **Spolurozhodovanie** je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom na realizáciu právneho úkonu alebo na prijatie opatrenia zamestnávateľa sa **vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.**

(2) Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v týchto prípadoch:



- a) vydanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),
 - b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 84 Zákonníka práce),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 Zákonníka práce) individuálne,
 - d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce),
 - f) určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 Zákonníka práce),
 - g) nepretržitý odpočinok v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 Zákonníka práce),
 - h) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce),
 - i) prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce),
 - j) mzdové podmienky (§ 119 Zákonníka práce),
 - k) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytuje 60 % jeho priemerného platu (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce),
 - l) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 Zákonníka práce).
- (3) Dohoda alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie podľa odseku 1 písm. l), musia byť potvrdené zmluvnými stranami písomným vyjadrením do siedmich pracovných dní.

Článok 7

Právo na prerokovanie

- (1) Prerokovaním je výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci pričom zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a doklady s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa zohľadnilo aj stanovisko odborovej organizácie.
- (2) **Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**
- a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
 - c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 Zákonníka práce),
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci [§ 152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce],
 - f) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 Zákonníka práce),



Závodisko, š.p.

Starohájska 29
852 69 Bratislava

- g) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce),
 - h) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť [§ 237 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce],
 - i) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia [§ 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce],
 - j) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach [§ 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce],
 - k) 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) Zákonníka práce],
 - l) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov [§ 237 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce],
 - m) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členmi odborového orgánu, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 Zákonníka práce) a výpoveď danú zamestnávateľom podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce,
 - n) tvorbu, výšku a použitie príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancov a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancov.
- (3) Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca prostredníctvom účasti zástupcu odborovej organizácie v škodovej komisii.
- (4) Na účely uvedené v odseku 3 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a podklady.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať so zástupcami odborovej organizácie
- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a navrhované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) návrh sociálnej politiky zamestnávateľa, návrhy opatrení na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
 - d) zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov,
 - e) spôsob uplatňovania odmeňovania zamestnancov,
 - f) opatrenia so zásadným sociálnym dopadom na zamestnancov v rámci štátneho podniku,
 - g) návrhy rozhodnutí, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce, alebo v zmluvných podmienkach,
 - h) návrhy organizačných zmien, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti (zlúčenie, splynutie alebo rozdelenie),
 - i) návrhy opatrení na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.



(6) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa zamestnávateľ zaväzuje vopred prerokovať so závodným výborom.

(7) Odborová organizácia sa zaväzuje prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa a okamžité skončenie pracovného pomeru do troch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 8

Právo na informovanie

(1) Informovaním je ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov, vyplývajúcich zo zákona a z tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu spôsobom podľa Zákonníka práce najmä:

a) o platobnej neschopnosti, a to do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 Zákonníka práce),

b) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:

1. o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

2. o dôvodoch prechodu,

3. o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,

4. o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 Zákonníka práce),

c) o pripravovaných zásadných štrukturálnych zmenách a racionalizačných opatreniach a zaväzuje sa tieto zmeny a opatrenia prerokovať s odborovou organizáciou pred ich schválením,

d) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 Zákonníka práce),

e) pri hromadnom prepúšťaní

1. o dôvodoch hromadného prepúšťania,

2. o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,

3. o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

4. o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

5. o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),

f) o výsledkoch prerokovania hromadného prepúšťania [§ 73 ods. 4 písm. b) Zákonníka práce],

g) v zmysle § 238 ods. 2 Zákonníka práce



Závodisko, š.p.

Starohájska 29
852 69 Bratislava

1. o reálnych hospodárskych výsledkoch dvakrát ročne,
2. o priemerných mzdách v platových pozíciách celkom dvakrát ročne,
3. o stave čerpania limitu nadčasovej práce do limitu 150 hodín a nad tento limit dvakrát ročne,
4. o vývoji úrazovosti a práceneschopnosti, prehľad o zabezpečení osobných ochranných pracovných pomôcok a ich pridelovaní, tvorbe a o čerpaní sociálneho fondu 2x ročne,

(3) Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné (§ 238 ods. 3 Zákonníka práce).

Článok 9

Právo na kontrolu

(1) **Zástupcovia odborovej organizácie majú právo v zmysle § 239 Zákonníka práce vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.** Právo odborovej organizácie na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii všetky podklady potrebné na kontrolu v oblastiach podľa odseku 2, zabezpečí účasť svojho zástupcu, umožní vstup členom odborovej organizácie do všetkých priestorov, v ktorých je to na uskutočnenie kontroly potrebné.

(2) odborová organizácia má právo na kontrolu

- a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
- b) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(3) Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, jej rozsahu a potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa najmenej 14 pracovných dní vopred a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 Zákonníka práce sa použije primerane.

(4) Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote desať pracovných dní po skončení kontroly.

(5) O nedostatkoch zistených pri kontrole podľa odseku 2 vypracuje odborová organizácia do 14 pracovných dní zápisnicu. Na základe zápisnice zamestnávateľ vypracuje do 10 dní vyjadrenie k zisteným nedostatkom.

(6) Pri kontrole dodržiavania mzdových predpisov je odborová organizácia povinná dodržať ochranu osobných údajov zamestnanca.

Článok 10

Sociálny zmier a spolupráca

(1) **Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sociálny zmier so zamestnávateľom,** informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.



- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne informovať o :
- a) svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, sociálnej a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - b) skúsenostiach a poznatkoch získaných prostredníctvom zahraničných stykov, ktoré súvisia s ekonomickou, sociálnou a organizačnou činnosťou a starostlivosťou o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a o životné prostredie, pokiaľ to nie je v rozpore s ich záujmami a záväzkami voči domácim a zahraničným partnerom.
- (4) **Zmluvné strany sa zaväzujú, že vzájomne budú pozývať svojich zástupcov na spoločné rokovania, predmetom ktorých budú otázky dotýkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnanca.**
- (5) **Zmluvné strany sa zaväzujú oboznámiť zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia.**
- (6) Základná organizácia bude bezodkladne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a navrhnúť spôsob spolupráce za účelom jeho odstránenia.
- (7) V záujme predchádzania a odstraňovania sporov v pracovnej, mzdovej a sociálnej oblasti môžu zamestnanci podávať podnety, upozornenia, alebo voči zamestnávateľovi uplatňovať požiadavky tým, že ich dajú na vedomie výboru odborovej organizácie.
- (8) Členovia závodného výboru odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá aj po dobu jedného roka po skončení funkcie.

Článok 11

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívne spory podľa tejto kolektívnej zmluvy sú spory o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo spor o uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluve, alebo spor o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy, využijú na riešenie sporu sprostredkovateľa Odborový zväz pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku v Nitre.
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia prostredníctvom sprostredkovateľa podľa odseku 2, požiadajú na základe spoločnej dohody o vyriešenie sporu rozhodcu zapísaného na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky



Časť II.

Osobitné ustanovenia

Článok 12 Pracovný čas

- (1) Týždenný pracovný čas (ďalej len „pracovný čas“) je ustanovený na 37,5 hodín týždenne.
- (2) V období od 1.12. do 28. resp. 29.2. príslušného kalendárneho roka je týždenný pracovný čas skrátený na 35 hodín. Rovnako sa skráti pracovný čas u zamestnancov, ktorí pracujú na kratší pracovný čas.
- (3) V zmysle Zákonníka práce môže zamestnávateľ so zamestnancom dojednať kratší pracovný čas a inú úpravu pracovného času podľa § 90 Zákonníka práce.
- (4) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa pre zamestnancov zavádza pružný pracovný čas podľa § 88 Zákonníka práce ako pružný pracovný mesiac (určený začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca). V kalendárnom roku v rámci pružného pracovného času je pre zamestnancov určený:
 - a) základný pracovný čas od 08.00 hod. do 15.00 hod.
 - b) voliteľný pracovný čas je na
 1. začiatku pracovnej zmeny od 07.00 hod. do 08.00 hod.,
 2. konci pracovnej zmeny od 15.00 hod. do 16.00 hod.
- (5) V zmysle § 87 Zákonníka práce je možné rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne podľa druhu práce.
- (6) Zamestnávateľ môže pristúpiť k úprave pracovného času aj v prípade mimoriadne teplých dní, keď teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahne hodnotu vyššiu ako 30°C plošne alebo cielene v zmysle vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov.
- (7) Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ak pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín. Táto doba sa do pracovného času nezapočítava.
- (8) Pracovný čas a evidenciu dochádzky zamestnancov bližšie upravuje vnútorný riadiaci akt zamestnávateľa.

Článok 13 Dovolenka

- (1) Výmera dovolenky zamestnancov je podľa § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce, čo znamená, že základná výmera dovolenky je 4 týždne.
- (2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.
- (3) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek prerokovaného a odsúhlaseného odborovým orgánom. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.



(4) Vzhľadom na špecifickú činnosť podniku sa bude dovolenka zamestnancom poskytovať v niekoľkých častiach, pričom jedna časť dovolenky musí byť najmenej dva týždne ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

(5) Zamestnávateľ môže po dohode s odborovým orgánom určiť aj hromadné čerpanie dovolenky (najviac dva týždne v období mimo dostihovej sezóny), ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov zamestnávateľa.

Článok 14

Pracovné voľno s náhradou mzdy

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 141 Zákonníka práce. Zamestnancovi, ktorému vznikol pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka, zamestnávateľ poskytne podľa § 141 ods. 4 až 6 Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení podľa § 141 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce a na sprevádzanie podľa § 141 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce v alikvotnej časti v pomere k trvaniu pracovného pomeru v príslušnom kalendárnom roku. Za celodenné vyšetrenie, ošetrovanie alebo sprevádzanie podľa § 143 ods. 2 Zákonníka práce sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného služobného času alebo pracovného času zamestnanca, t. j. 7,5 hod. V súlade s ustanovením § 143 ods. 2 Zákonníka práce je zamestnanec povinný preukázať návštevu lekára súvisiacu so svojim celodenným vyšetrením, ošetrovaním alebo sprevádzaním rodinného príslušníka na priepustke a príslušné zdravotnícke zariadenie je povinné na priepustke potvrdiť jeho návštevu. To isté platí, ak zamestnanec z vyššie uvedeného dôvodu opustí pracovisko so súhlasom priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca (podpísaná priepustka) v priebehu pracovného dňa.

(2) Zamestnávateľ sa ďalej zaväzuje poskytnúť zamestnancovi počas kalendárneho roka pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu dvoch dní na vybavovanie ďalších dôležitých osobných, rodinných a iných záležitostí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času a to jeden deň v 1. kalendárnom polroku a jeden deň v 2. kalendárnom polroku. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca na deň, ktorý uvedie zamestnanec v žiadosti, ak tomu nebráni plnenie úloh zamestnanca; túto skutočnosť potvrdí priamy nadriadený vedúci zamestnanec zamestnanca, ktorému pracovné voľno sa poskytuje. Nečerpanie tohto pracovného voľna zamestnancom v príslušnom kalendárnom polroku roku nemožno preniesť do nasledujúceho kalendárneho polroka a do ďalšieho kalendárneho roka.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na výkon iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Úkonmi vo všeobecnom záujme sa rozumejú úkony vymedzené v ustanovení § 137 Zákonníka práce.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov v deň odberu jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy, ak zamestnanec predloží potvrdenie príslušného zdravotníckeho zariadenia o darcovstve. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na zotavenie štátneho zamestnanca a zamestnanca sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu na odber.



Článok 15 Mzdové podmienky

- (1) Mzdové podmienky sa stanovujú na základe Zákonníka práce a súvisiacich predpisov, upravujúcich spôsob poskytovania mzdy, mzdových zvýhodnení, mimoriadnych odmien a odmien pri pracovnom a životnom výročí podľa smernice o odmeňovaní.
- (2) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.
- (3) Zamestnávateľ uplatňuje systém zmluvnej mzdy, ktorá sa dojednáva v pracovnej zmluve medzi zamestnancom a zamestnávateľom.
- (4) Zmluvná mzda pozostáva z pevnej zložky, ktorá tvorí 80% zmluvnej mzdy, k tomu môže byť priznaná pohyblivá zložka mzdy vo výške 0 až 40% základnej mzdy vo forme mesačnej prémie. Kritériá na priznanie pohyblivej zložky mzdy sú stanovené v smernici o odmeňovaní.

Článok 16 Mzdové zvýhodnenia

Zamestnávateľ poskytuje najmenej nasledovné mzdové zvýhodnenia a mzdové kompenzácie (príplatky):

- a) za prácu nadčas (§ 121 Zákonníka práce),
- b) za prácu vo sviatok (§ 122 Zákonníka práce),
- c) za prácu v sobotu (§ 122a Zákonníka práce),
- d) za prácu v nedeľu (§ 122b Zákonníka práce),
- e) za prácu v noci (§ 123 Zákonníka práce),
- f) za pracovnú pohotovosť (§ 96 Zákonníka práce),
- g) ostatné mzdové zvýhodnenia.

Článok 17 Mzda za prácu nadčas a mzdové zvýhodnenie

- (1) Práca nadčas je práca, ktorú zamestnanec vykonáva na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v zmysle platného Zákonníka práce.
- (2) Zamestnávateľ môže v kalendárnom roku nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
- (3) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
- (4) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá priemerná mzda a nadčasový príplatok:
 - a) v pracovných dňoch vo výške 30 % priemernej mzdy,



- b) v sobotu vo výške 40 % priemernej mzdy,
 - c) v nedeľu vo výške 50 % priemernej mzdy.
- (5) Zamestnancovi, ktorý pracoval v sobotu, alebo v nedeľu patrí navyše príplatok za prácu v sobotu, alebo v nedeľu.
- (6) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie mu nepatrí.
- (7) Prípadná práca nadčas u vedúcich úsekov sa riadi ustanoveniami § 121 ods. 2 Zákonníka práce.
- (8) Vo výške mzdy vedúcich zamestnancov bude zohľadnená prípadná práca nadčas najviac v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku.
- (9) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňajú práce nadčas
- a) pri naliehavých opravárenských prácach,
 - b) pri mimoriadnych prácach a naliehavých prácach, kde hrozilo nebezpečenstvo, ohrozujúce život alebo zdravie, alebo veľké hospodárske škody, za ktoré zamestnanec dostal náhradné voľno
- (10) U zamestnancov s kratším pracovným časom je prácou nadčas práca presahujúca určený týždenný pracovný čas.

Článok 18

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

- (1) Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne a to po prerokovaní s odborovou organizáciou podľa § 94 ods. 2 Zákonníka práce.
- (2) Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá priemerná mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % jeho priemernej mzdy a vo výške 120 % priemernej mesačnej mzdy v dňoch 24., 25., 26., decembra a 1. januára bežného roka.
- (3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie mu nepatrí.
- (4) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemernej mesačnej mzdy, ak mu mzda ušla pre sviatok. Aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou sa postupuje podľa prvej vety.

Článok 19

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

- (1) Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie vo výške uvedenej v § 122a ods.1 Zákonníka práce a platného opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
- (2) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v sobotu. Ak dôjde k dohode podľa prvej vety, vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.



Článok 20

Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

- (1) Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie vo výške uvedenej v § 122b ods.1 Zákonníka práce.
- (2) S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v nedeľu. Ak dôjde k dohode podľa prvej vety, vedúcemu zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.

Článok 21

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a pracovnú pohotovosť

- (1) Za nočnú prácu patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa príslušných ustanovení § 123 ods. 1 Zákonníka práce v platnom znení.
- (2) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálneho mzdového nároku.
- (3) Mzdové zvýhodnenie za pracovnú pohotovosť (§ 96 Zákonníka práce) za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti nariadenej alebo dohodnutej so zamestnancom na pracovisku podľa § 96 ods. 3 Zákonníka práce patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti jeho základnej zložky mzdy. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom mimo pracoviska, patrí zamestnancovi náhrada najmenej vo výške uvedenej v § 96 ods. 5 Zákonníka práce.
- (4) Mzdová náhrada za hodinu pracovnej pohotovosti
 - a) na pracovisku mimo pracovnú dobu prislúcha zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.
 - b) mimo pracoviska 20 % za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
 - c) Pracovná pohotovosť na pracovisku sa nepočíta do limitu nadčasov. Nadčasom sa stáva až pri výkone práce. Uplatňuje sa u zamestnancov, ktorí nevykonávajú prácu sústavne, ale sú potrební na prípadné zabezpečenie vzniknutých prác z dôvodu prevádzky podniku. Pohotovosť na pracovisku organizujú a evidujú vedúci úsekov. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hod. týždenne a najviac v rozsahu 100 hodín ročne.
- (5) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.



Článok 22

Mesačné prémie a odmena

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom mesačné prémie vo forme pohyblivej zložky mzdy. Kritériá pre poskytnutie mesačnej prémie ako pohyblivej zložky mzdy sú stanovené v smernici o odmeňovaní.
- (2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom mesačné prémie z vytvoreného použiteľného zisku podniku podľa smernice o odmeňovaní.

Článok 23

Ročná odmena

- (1) V prípade, že štátny podnik si vytvorí dostatočnú výšku disponibilných vlastných zdrojov, zamestnávateľ vyplatí zamestnancom (okrem riaditeľa) podľa podmienok stanovených v smernici o odmeňovaní ročnú odmenu.
- (2) Ročná odmena riaditeľovi sa poskytne na základe kritérií a osobitných podmienok stanovených a hodnotených Ministerstvom pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky.
- (3) Ročné odmeny sa vyplácajú zo mzdových nákladov podniku.

Článok 24

Splatnosť mzdy

- (1) Mzda zamestnanca sa vypláca pozadu za mesačné obdobie. Termín výplaty je najneskôr 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca a to aj pri skončení pracovného pomeru, kedy je výplata zamestnanca pripísaná na jeho osobný účet. Zamestnávateľ bude poukazovať zamestnancovi mzdu na účet vedený v banke v Slovenskej republike, ktorý mu zamestnanec oznámil.
- (2) Pri viacerých dňoch pracovného voľna sa termín vyplatenia mzdy určí po dohode s odborovou organizáciou a s riaditeľom podniku.

Článok 25

Odstupné

- (1) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru v zmysle § 76 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov odstupné najmenej v sume
 - a) jeden priemerný mesačný zárobok, ak zamestnanec odpracoval od 2 do 5 rokov,
 - b) 2 – násobok priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval od 5 do 10 rokov,
 - c) 3 – násobok priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval od 10 do 20 rokov,
 - d) 4 – násobok priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval 20 rokov a viac.
- (2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí odstupné najmenej v sume:
 - a) jeden priemerný mesačný zárobok, ak odpracoval menej ako 2 roky
 - b) 2 – násobok priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval od 2 do 5 rokov,



Závodisko, š.p.

Starohájska 29
852 69 Bratislava

- c) 3 – násobok priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval od 5 do 10 rokov,
- d) 4 – násobok priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval od 10 do 20 rokov,
- e) 5 – násobok priemerného mesačného zárobku, ak odpracoval 20 rokov a viac.

Článok 26

Odhodné

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odhodné podľa § 76a Zákonníka práce najmenej v sume jeho jedného priemerného mesačného zárobku pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku:

- a) na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,
- b) predčasný starobný dôchodok,
- c) starobný dôchodok.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zvýšené (ďalšie) odhodné nad zákonný nárok vo výške dvojmesačného priemerného zárobku ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej 20 rokov.

(3) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odhodné (§ 76 a ods. 4 Zákonníka práce), ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. Zákonníka práce ak

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Článok 27

Odmeny pri pracovných a životných výročiach

(1) Zamestnancom v trvalom pracovnom pomere, ktorí odpracujú u zamestnávateľa 5 a viac rokov, poskytne zamestnávateľ odmeny vyplácané z nákladov podniku nasledovne:

- a) 5 rokov trvania pracovného pomeru.....100,00 eur
- b) 10 rokov trvania pracovného pomeru 200,00 eur
- c) 15 rokov trvania pracovného pomeru.....300,00 eur
- d) 20 rokov trvania pracovného pomeru a každých ďalších 5 rokov400,00 eur

(2) Pri životnom jubileu 50 rokov a 60 rokov veku bude zamestnancovi vyplatená odmena vo výške 200,00 eur okrem zamestnancov v skúšobnej dobe.

(3) Návrhy na odmeny sa predkladajú na schválenie riaditeľovi podniku a odborovej organizácii.

Článok 28

Dočasná pracovná neschopnosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca poskytnúť náhradu príjmu za 1. až 3. deň dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo výške 30 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a za 4. až 10. deň dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.



Článok 29

Doplňkové dôchodkové sporenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume 2% z objemu zúčtovaných hrubých miezd zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení, ak suma príspevku hradená zamestnancom je najmenej v sume 5 eur mesačne.
- (2) Ak má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 30 dní odo dňa, odkedy sa o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 30

Príspevok na dopravu do zamestnania

- (1) Príspevok na dopravu do zamestnania patrí zamestnancom štátneho podniku Závodisko, š.p., ktorí denne dochádzajú do zamestnania z miesta bydliska v Bratislave, ako aj z miesta bydliska mimo Bratislavy vo výške 30 eur/mesiac po predložení čestného prehlásenia zamestnanca o tom, že zamestnanec denne dochádza do zamestnania z miesta bydliska.
- (2) Príspevok na dopravu sa vypláca štvrťročne.
- (3) Príspevok na dopravu do zamestnania podľa odseku 1 vyplatí zamestnávateľ v prípade, ak je jeho hospodársky výsledok za predchádzajúci kalendárny rok kladný.

Článok 31

Pracovné a životné podmienky zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ vytvorí pre zamestnancov primerané pracovné a životné podmienky s dôrazom na vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení, zariadení na osobnú hygienu.
- (2) Zamestnávateľ v rámci zvyšovania kvalifikácie zamestnancov umožní na základe požiadavky príslušného vedúceho úseku absolvovať školenia, semináre, kurzy a pod.

Článok 32

Sociálny fond

- (1) Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v prípade zisku za predchádzajúci rok vo výške
 - a) povinného prídeltu 1 %,
 - b) ďalší prídelt 0,5 % alebo
 - c) úhrady výdavkov na dopravu do zamestnania vo výške 0,5 %.
- (2) V prípade straty zamestnávateľ tvorí sociálny fond vo výške
 - a) povinného prídeltu 0,6 %,
 - b) ďalší prídelt 0,0 % alebo



c) úhrady výdavkov na dopravu do zamestnania vo výške 0,5 %.

(3) Základom na určenie ročného prídelu do fondu podľa ods. 1 je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(4) Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

(5) Podnik môže v prípade potreby tvoriť sociálny fond ďalšie zdroje fondu, ktorými môžu byť zdroje podľa tohto zákona alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.

Článok 33

Stravovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom jedno teplé jedlo vrátane vhodného nápoja vo všetkých zmenách. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ nemá možnosť poskytovať stravovanie vo vlastnom zariadení, preto ho zabezpečuje v inom stravovacom zariadení a zamestnancom na stravovanie poskytuje príspevok na stravovanie formou **peňažnej hotovosti**. Peňažná hotovosť sa poskytuje zamestnancom v počte zodpovedajúcom počtu pracovných dní v mesiaci, vrátane dní dovolenky, resp. pracovného voľna s náhradou mzdy v zmysle Zákonníka práce. V čase práceneschopnosti sa zamestnancovi peňažná hotovosť neposkytuje.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v súlade s § 152 ods. 3 a 4 Zákonníka práce a zásadami tvorby a použitia sociálneho fondu vo výške minimálne 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie vo výške najmenej 55 % ceny jedla, 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 1,56 eur na stravný lístok na jedno hlavné jedlo za každý pracovný deň.

(5) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi príspevok na stravovanie za deň, v ktorom zamestnanec

- a) vyúčtuje stravné pri služobnej ceste,
- b) je mimo evidenčného stavu (napr. čerpanie materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, výkon verejnej funkcie, výkon odborovej funkcie a pod.),
- c) pri ošetrovaní člena rodiny,
- d) počas práceneschopnosti,
- e) pri čerpaní náhradného voľna
- f) nevykonával prácu viac ako 4 hod. v rámci pracovnej zmeny,
- g) pri celodenných prekážkach v práci a študijnom voľne,
- h) pri účasti na seminároch, školeniach a poradách so zabezpečenou stravou,
- i) za deň neospravedlneného zameškania práce v zmysle § 144a Zákonníka práce a za deň inej neospravedlnenej neprítomnosti v práci.



Článok 34 Ostatné sociálne výhody

- (1) Zamestnávateľ v rámci starostlivosti o zamestnancov môže poskytnúť zamestnancovi osobné motorové vozidlo pre uspokojenie najnutnejšej potreby zamestnanca, alebo jeho rodinného príslušníka pri zabezpečení prepravy ťažkých bremien, sťahovaní, prepravy osôb pri rodinných slávnostiach, alebo úmrtí člena rodiny. Zamestnanec musí byť držiteľom príslušného vodičského oprávnenia a preukazu o pravidelnom preskúšaní za účelom viesť referentské motorové vozidlo. V tomto prípade hradí len spotrebu pohonných hmôt v peňažnej forme do pokladne zamestnávateľa.
- (2) Ak zamestnanec nevlastní uvedené oprávnenie, môže mu zamestnávateľ za účelom prepravy poskytnúť vozidlo s vodičom (ak sa jedná o pracovnú dobu), okrem úhrady pohonných hmôt mu budú vyúčtované aj ostatné priame náklady podľa platných všeobecne záväzných právnych predpisov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje zaviesť pitný režim v prípade neprimeraných teplôt na úseku dostihových služieb so zreteľom na používané pracovné postupy a fyzickú záťaž zamestnancov.

Článok 35 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje z vlastných nákladov poskytovať zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky podľa smernice o zabezpečení zamestnancov Závodiska, štátny podnik ochrannými pracovnými prostriedkami.
- (2) Drobnú údržbu osobných ochranných pracovných prostriedkov si vykonávajú sami zamestnanci, väčšie opravy a čistenie zabezpečuje zamestnávateľ na vlastné náklady. Pre zamestnancov úseku dostihových služieb na dostihové mítingy zakúpi jednotné pracovné oblečenie.
- (3) Ostatné osobné ochranné pracovné prostriedky sa poskytujú zamestnancom podniku podľa potreby.
- (4) Osobné ochranné pracovné prostriedky pre externých pracovníkov počas dostihových dní sú upravené samostatnou smernicou.
- (5) Zamestnávateľ je povinný a na svoje náklady zabezpečí zamestnancom pri práci so zobrazovacími jednotkami podľa § 1 až 4 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami vyšetrenie záťaže zraku, podpornej a pohybovej sústavy, psychickej pracovnej záťaže a vykoná primerané opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov na pracovisku. Vyšetrenie záťaže zraku vykoná v časovom intervale 1x za tri roky. Na základe komplexného oftalmologického vyšetrenia uhradí zamestnancovi špeciálne korekčné prostriedky (okuliare) na prácu so zobrazovacími jednotkami vo výške 50 % ceny korekčného prostriedku (okuliarov).
- (6) Zamestnávateľ je povinný v spolupráci s odborovou organizáciou minimálne:
 - a) 1x do roka vykonať kontrolu BOZP a požiarnej ochrany na všetkých pracoviskách a zariadeniach,
 - b) 2x do roka vykonať rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane navrhnutých opatrení,
 - c) 1x za rok prehodnotiť rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pomôcok,



d) vymenovať každoročne zástupcu zamestnancov v otázkach BOZP v zmysle zákona č.124/2006 Z.z. o ochrane a bezpečnosti pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

(7) Zamestnávateľ je povinný:

a) odškodniť pracovné úrazy, choroby z povolania a následky vzniknuté z tohto titulu, odškodné vyplatiť najneskôr do 30 dní po vzniku právneho nároku v zmysle platných všeobecne záväzných právnych predpisov a Zákonníka práce,

b) uhradiť jednorazové odškodné pozostalým zamestnanca postihnutého smrteľným pracovným úrazom v zmysle platných právnych predpisov najneskôr do 1 mesiaca od vzniku právneho nároku v zmysle Zákonníka práce a to nasledovne vo výške:

1. 200 až 400 eur za pracovné úrazy, choroby z povolania a následky vzniknuté z tohto titulu (výška sumy bude určená podľa dĺžky pracovnej neschopnosti)

2. 500 eur pozostalým pri úmrtí zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu.

(8) Odborová organizácia má právo vykonať spoločenskú kontrolu nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci v zmysle Zákonníka práce.

(9) Zamestnávateľ a zamestnanci sú v rozsahu svojej pôsobnosti povinní sústavne vytvárať a dodržiavať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu podľa § 5 a 6 a § 12 zákona č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých predpisov v znení neskorších predpisov a v súčinnosti s odborovou organizáciou umožnia výkon odborovej kontroly BOZP inšpektorom bezpečnosti práce pri Odborovom zväze pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku na Slovensku.

(10) Všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu je podľa §179 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

11) Zistenie požitia alkoholických nápojov, psychotropných alebo omamných látok u zamestnancov počas pracovnej doby sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny s následkom výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

(12) Za rovnako závažné porušenie pracovnej disciplíny s následkom výpovede sa považuje odmietnutie zamestnanca podrobiť sa dychovej skúške na alkoholické nápoje a kontrole na psychotropné a omamné látky.

(13) Pokyn a činnosť, aby sa zamestnanec podrobil dychovej skúške môžu dať zamestnanci Závodiska, š.p., Bratislava podľa smernice na kontrolu požitia alkoholických nápojov, omamných látok a psychotropných látok.

Článok 36

Záverečné ustanovenia

(1) Kontrolu plnenia nárokov zamestnancov stanovených touto kolektívnou zmluvou vykonávajú zástupcovia zmluvných strán v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní.

(2) Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto Kolektívnej zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať.

(3) Zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy je možné po dohode oboch zmluvných strán písomnou formou očíslovaným dodatkami.

(4) Zmluvné strany sa zaväzujú najneskôr do 15 dní oboznámiť všetkých zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s každou jej zmenou a dodatkom.



Závodisko, š.p.

Starohájska 29
852 69 Bratislava

- (5) Táto kolektívna zmluva je záväzná aj pre právnych nástupcov zmluvných strán. Zmluvné strany sa zaväzujú informovať svojich právnych nástupcov s jej obsahom.
- (6) Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti a účinnosti.
- (7) Táto kolektívna zmluva je podľa § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov povinne zverejňovanou zmluvou.
- (8) Podľa § 47a zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov táto zmluva nadobúda účinnosť najskôr dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
- (9) Zverejnenie tejto kolektívnej zmluvy v Centrálnom registri zmlúv zabezpečí zamestnávateľ. Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie tejto kolektívnej zmluvy a všetkých jej dodatkov na svojej stránke do 7 dní od ich podpísania.
- (10) Táto kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.
- (11) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania oboma zmluvnými stranami, jej účinnosť je od 1.1.2025 a jej platnosť trvá 31. 12.2026. Jej platnosť sa predĺži na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred skončením doby jej platnosti niektorá zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy.
- (12) Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zmluvná strana obdrží dve vyhotovenia.
- (13) Sociálny fond, zásady tvorby a použitia sociálneho fondu v roku 2025 a 2026 tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

V Bratislave 18. decembra 2024

V Bratislave 18. decembra 2024

riaditeľ

predseda ZO OZ