

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Zmluvné strany:

Stredná zdravotnícka škola, Moyzesova 17, Košice
zastúpená: **PhDr. Karolína Vranaiová, PhD., MBA** – riaditeľka školy

a

*Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva pri SZŠ, Moyzesova 17,
Košice*
zastúpená: **Ing. Anna Gabštúrová**

u z a t v á r a j ú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Na obdobie:

od 31.marca 2024 do 31.decembra 2024

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) je uzatvorená podľa zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len VP-VZ), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej len – ZP) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzavretie KZ:

- a) Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Z. z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnej starostlivosti (ďalej len SOZ – ZaSS), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.
- b) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 30.10.2009. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa SZŠ, Moyzesova 17, Košice, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

Zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- c) ďalších členov odborov ak to vyplýva zo znenia príslušného článku KZ (bývalí zamestnanci, dôchodcovia, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke a podobne).

Článok 4

Obsahom KZ je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania nad rámec týchto podmienok upravených vo všeobecne záväzných právnych predpisoch.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 5

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými predpismi.

Článok 6

- a) Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
- b) Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske potreby, telefónnu a faxovú linku, internetové pripojenie a uhradí s tým súvisiace náklady, nevyhnutné pre jej činnosť. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností tlačenie a distribúciu písomných materiálov.

Článok 7

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz štvrt'ročne, stretávať s výborom základnej odborovej organizácie (ďalej len – výbor ZO) s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie, pokiaľ je predmetom porady problematika týkajúca sa zamestnancov školy v pracovno-právnych vzťahoch, otázok súvisiacich s činnosťou odborov na pracovisku.

Článok 9

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy.

Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 137 ods 1 ZP. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, členských schôdzí ZO, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZ-ZaSS, zasadnutí výkonného výboru, účasti na zjazde SOZ-ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.

Článok 10

Zamestnávateľ umožní, aby odbory na pracovisku zamestnávateľa mohli zverejňovať výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

Článok 11

Zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov členov odborov formou zrážky zo mzdy a tieto najneskôr do 10 dní odvedú na účet príslušnej základnej odborovej organizácie. Odbory zabezpečia súhlas svojich členov so zrážkami zo mzdy v súlade s § 131 ods. 3 ZP.

Zamestnávateľ na svoje náklady poukáže na požiadanie zamestnanca, alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti jeho mzdy, aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil /§ 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 ZP/.

Článok 12

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Článok 13

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:

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

- a) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- b) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
- c) vydanie predpisov a pravidiel BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- d) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- e) určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- f) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započítava do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- g) určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- h) odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
- i) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),

- j) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. p ZP),
- k) prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- l) na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- m) zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
- n) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- o) určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

(1.2.) informovať odborovú organizáciu najmä:

- a) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- b) dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 6 mesiacov (§ 47 ods. 4 ZP),
- c) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- d) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- e) pri hromadnom prepúšťaní o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 ZP),
- f) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- g) zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtťoročne 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 rozbory, hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

(1.3.) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- a) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- b) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- c) opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- d) zavedenie pružného pracovného času, nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- e) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- f) zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien, ak nie sú dohodnuté v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
- g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 ZP),
- h) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 6 ZP),
- i) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm a) ZP),
- j) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov^{29b} návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§10 ods. 5, Zákon č. 553/2003 Z. z.)
- k) umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP)
- l) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c) ZP),
- m) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- n) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- o) požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- p) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- q) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- r) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- s) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- t) 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),
- u) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);

(1.4.) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 14

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
- b) Zamestnávateľ spravidla jeden mesiac vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie, alebo opatrení na zmiernenie dôsledkov ich uplatnenia.

Článok 15

Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom ústnej informácie s odbormi tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.

Článok 16

Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a zamestnanec bude spĺňať podmienky, bude mu ponúknutá možnosť znova uzavrieť pracovný pomer.

Článok 17

- a) zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
- b) Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom a to až do skončenia jej platnosti.

Článok 18

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP (§ 74 a nasledujúce), pričom je povinný:

- a) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušnou OO, inak sú neplatné.
- b) Členovi príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia v dobe jedného roka po jeho skončení, môže dať zamestnávateľ výpoveď, alebo s ním skončiť okamžite pracovný pomer len

s predchádzajúcim súhlasom príslušného OO, inak sú neplatné. Ak príslušný odborový orgán odmietol predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo okamžitému skončeniu pracovného pomeru, je skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu neplatné. Ďalší postup je stanovený v § 164 ods. 8 ZP.

- c) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru, alebo prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce.

Článok 18

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP (§ 74 a nasledujúce), pričom je povinný:

Odstupné

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

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

(3) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

Článok 19

(1) Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného dôchodku, starobného alebo invalidného dôchodku, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné**:

- a) v zmysle **Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa**, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa do päť rokov,
- b) v zmysle **Zákonníka práce, Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a** v sume jedno násobku funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa od 5 rokov (vrátane) do 15 rokov,
- c) v zmysle **Zákonníka práce, Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a** v sume dvojnásobku funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa od 15 rokov (vrátane) a viac rokov

a to do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 20

(1) Pracovný čas zamestnanca je **37 a ½ hodiny** týždenne. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvoch zmenách, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 21

Výmera dovolenky:

- Základná výmera dovolenky je 5 týždňov.
- Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕšil aspoň 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP (učiteľov vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov) je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Článok 22

Zamestnávateľ na pracovisku, kde to dovoľujú prevádzkové podmienky, po dohode s odbormi zavedie pružný pracovný čas. Podrobnosti budú upravené v Smernici o pracovnom čase a dovolenke zamestnancov a v príslušných dodatkoch, alebo dodatku KZ.

Článok 23

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno, ak je zabezpečený prevádzkový proces, bez náhrady mzdy na jeho vlastnú písomnú žiadosť na zariadenie dôležitých osobných záležitostí. Žiadosť o pracovné voľno bez náhrady mzdy schvaľuje priamy nadriadený.

(2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky aj neplatené voľno na ich žiadosť, na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, v dĺžke najviac 20 pracovných dní.

(3) Na základe písomnej žiadosti zamestnanca poskytne zamestnávateľ tomuto zamestnancovi 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy na účely odprevadenia školopovinného dieťaťa pri nástupe do 1. ročníka základnej školy.

MZDOVÉ PODMIENKY

Článok 24

Odmeňovanie zamestnancov sa uskutočňuje podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

(1) Zamestnávateľ oboznámi zamestnancov prostredníctvom odborovej organizácie najneskôr do 30.04.2024 so štatistickým výkazom o výške dosiahnutých priemerných zárobkov (priemerný tarifný plat, priemerná výška osobných príplatkov) za rok 2023 podľa jednotlivých kategórií zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne najneskôr do 30.06.2024 ZO OZ informáciu o svojej koncepcii odmeňovania zamestnancov za rok 2024, vychádzajúc zo mzdového predpisu pre pracovníkov SZŠ, Moyzesova 17, Košice.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu** v najbližšom nasledujúcom mesiaci.

(4) Odmeňovanie zamestnancov za prácu nad rámec pracovných povinností je uvedené v osobitnom platovom predpise SZŠ, Moyzesova 17, Košice.

(5) Náhradné voľno za prácu nadčas a jeho čerpanie

a) Podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. - Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, pokiaľ sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodnú inak.

b) Dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

c) Pri čerpaní náhradného voľna sa postupuje v zmysle Internej normy – Smernica o pracovnom čase a dovolenke zamestnanca 5/S/2021 a príslušných dodatkov.

Článok 25

V zmysle § 7 ods. 4 a 5 Zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zaradil zamestnávateľ do najvyššej platovej triedy, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe, všetkých zamestnancov vykonávajúcich nepedagogické pracovné činnosti.

SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 26

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje Zákon č. 152/1994 Z.z. vydaný v úplnom znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn:

- a) povinného prídeltu 1,00%
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,30%.

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu sú prílohou KZ.

Článok 27

Na základe písomnej žiadosti zamestnanca poskytne zamestnávateľ tomuto zamestnancovi finančný príspevok alebo elektronický stravný lístok, ak je tento zamestnanec dlhodobo práceneschopný (minimálne v rozsahu 20 kalendárnych dní) a to za päť pracovných dní v kalendárnom roku po schválení príslušnou sociálnou radou so zamestnávateľom.

Článok 28

Príspevok na rekreáciu

Zákonom č. 347/2018 Z.z. bol novelizovaný zákon č. 91/2017 Z.z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov. Na základe uvedeného bude zamestnávateľ SZŠ, Moyzesova 17, Košice (ďalej SZS-KE) od 01.01.2019 poskytovať zamestnancom, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, príspevok na základe žiadosti. Príspevok na rekreáciu sa poskytne v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 EUR za kalendárny rok.

Článok 29

(1) Zamestnávateľ umožní doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov v súlade so zákonom č. 123/1996 Z.z. v znení zákona č. 409/2000 tak, že uzavrie s príslušnou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou zamestnávateľskú zmluvu. Pri doplnkovom poistení uprednostní zamestnancov nad 50 rokov veku a zamestnancov vykonávajúcich práce, ak sú zaradení na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do 3. alebo 4. kategórie podľa § 35 ods. 4 zákona č. 123/1996 Z.z.

(2) Zamestnávateľ bude uhrádzať príspevok doplnkovej dôchodkovej poisťovni najmenej raz mesačne za každého zamestnanca. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie pre zamestnancov je nasledovná:

- a) zamestnancom, ktorí pracujú u zamestnávateľa 0-5 rokov, bude 2%,
- b) zamestnancom, ktorí pracujú u zamestnávateľa viac ako 5 až 10 rokov, bude 3%,
- c) zamestnancom, ktorí pracujú u zamestnávateľa viac ako 10 rokov, 4%,

z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(3) Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou poisťovňou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel a to za rovnakých podmienok, ako majú zamestnanci už s uzavretou zmluvou s inou DDP.

(4) V prípade ak zamestnávateľ disponuje voľnými finančnými prostriedkami na konci príslušného roka, prispeje zamestnancom na doplnkové dôchodkové poistenie jednorazovým príspevkom v sume 100 €.

Článok 30

Zamestnávateľ umožní odpredaj nepotrebného materiálu a predmetov krátkodobej spotreby vlastným zamestnancom, pri rešpektovaní platných právnych predpisov a nariadenia o hospodárení s majetkom Košického samosprávneho kraja.

Článok 31

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. bude zamestnancovi poskytovať nasledujúcu náhradu príjmu:

- a) od prvého dňa dočasnej práceneschopnosti do tretieho dňa dočasnej práceneschopnosti **55% denného vymeriavacieho základu** určeného podľa osobitného predpisu § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení,
- b) od štvrtého dňa dočasnej práceneschopnosti **80% denného vymeriavacieho základu.**

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 32

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- 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) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 zákona BOZP),
- c) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§6), pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev a obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na planenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- j) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich zamestnancom (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

KONTROLA ODBOROVÝCH ORGÁNOV V OBLASTI BOZP

Článok 33

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
- kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými pomôckami,
 - kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sama vyšetrovať,
 - požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 34

Zamestnávateľ umožní minimálne 1 x ročne účasť zástupcu zamestnancov zodpovedajúcich za stav a úroveň BOZP, na školeniach a pracovných poradách, ktoré sú organizované pracovníkmi zdravotníctva a sociálnej starostlivosti. Cestovné a refundáciu platu uhradí vysielajúca zamestnávateľská organizácia.

ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ

Článok 35

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispieť na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborovým 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. Zamestnávateľ umožní, aby sa zamestnanci zúčastnili preventívnych

prehliadok z titulu zdravotného poistenia 1 x za dva roky, aby nebol narušený výchovno-vzdelávací proces.

RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

Článok 36

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Článok 37

(1) Individuálne nároky

- a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnení záväzkov z KZ sa rieši na úrovni príslušného vedúceho,
- b) ak sťažnosť alebo spor nebude riešený do 15 dní, bude sa ním zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby boli sťažnosti alebo spor vyriešený do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody,
- c) po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, môže zamestnanec uplatniť svoje nároky na súde.

(2) Kolektívne spory

Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota.

Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa spor rieši prostredníctvom sprostredkovateľa, resp. rozhodcu podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

(3) Právo zamestnancov na štrajk

Právo na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a listinou Základných ľudských slobôd.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 38

Táto zmluva podlieha vzájomnej kontrole a zmluvné strany sa zaväzujú predložiť všetky podklady nevyhnutné na kontrolu plnenia KZ. Kontrola tejto zmluvy bude vykonaná do 30.11.2024.

Článok 39

Kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Doplnok KZ č.“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak.

Článok 40

Zmluva je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej platnosti. Platnosť KZ sa predlžuje na tri mesiace aj po ukončení jej platnosti. Predpokladaný čas sa má využiť na dohodovacie konanie a uzatvorenie novej Kolektívnej zmluvy.

Článok 41

Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ rozmnožiť a v troch rovnopisoch doručiť predsedovi odborovej organizácie do 10 dní od jej uzatvorenia.

Článok 42

Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzavretia.

Článok 43

Táto KZ platí a je účinná od 31.03.2024.

Košice dňa 31.03.2024

PhDr. Karolína Vranaiová, PhD., MBA
riaditeľka školy

Ing. Anna Gabštúrová
predseda odborovej organizácie