

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2017 – 2020

Uzatvorená dňa 28. 3. 2017 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole, Bernolákova 26, 040 11 Košice, zastúpenou Stanislavom Hrehom, splnomocneným na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku II. bodu 2b stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 22. 2. 2017 (ďalej len Odborová organizácia)

a

Základnou umeleckou školou, Bernolákova 26, 040 11 Košice, IČO: 35546131, zastúpenou Mgr. Petrom Kundracikom, riaditeľom školy (ďalej len Zamestnávateľ)

nasledovne:

## *Prvá časť* *Úvodné ustanovenia*

### *Článok 1*

#### *Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy*

- 1) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku II. bodu 2b stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 22. 2. 2017, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Stanislava Hrehu, predsedu odborovej organizácie. Plnomocnenstvo z 22. 2. 2017 tvorí Prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 7. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zriaďovateľa.
- 3) 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 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia zákon o pedagogických zamestnancoch a o odborných zamestnancoch skratka „ZPOZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

### *Článok 2*

#### *Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa*

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako aj svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

*Článok 3*  
*Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy*

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach mimo pracovného pomeru.
- 3) Táto KZ je platná dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. apríla 2017. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. marca 2020 alebo do podpísania novej KZ. V Článku 26 tejto KZ je odchylné od predchádzajúcej vety upravená doba účinnosti článkov tejto KZ alebo podpísaním novej KZ.

*Článok 4*  
*Zmena kolektívnej zmluvy*

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú Dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode Dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

*Článok 5*  
*Archivovanie kolektívnej zmluvy*

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti a zamestnávateľ v súčinnosti s platným Registratúrnym poriadkom školy.

*Článok 6*  
*Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou*

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ zverejniť na svojom webovom sídle ako aj rozmnožiť a sprístupniť zamestnancom v budovách školy.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

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

*Článok 7*

*Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť*

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu
  - a) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok za zmenu mesačne v sume 8% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ).
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%.
- 3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).
- 4) Odmenu zamestnancovi školy za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 60% funkčného platu zamestnanca, ak o to požiada vedúci zamestnanec školy.
- 5) Zamestnávateľ vyplatí za zastupovanie nepedagogických zamestnancov odmenu 10,- € na deň.
- 6) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.
- 7) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na dopravu sumou 11,62 € pre jedného zamestnanca školy za účelom donášky a výberu agendy z odd. školstva na MMK; pre styk s bankami a inými inštitúciami, podľa poverenia vedúcich zamestnancov.

*Článok 8*

*Osobný príplatok*

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 0,50 eur nahor.
- 3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

*Článok 9*

*Výplata platu, preddavku na plat, zrážky z platu a doplnkové dôchodkové sporenie*

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí

nemajú zriadené osobné účty, umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku, po uplynutí 5 pracovných dní bude plat zaslaný poštou na náklady zamestnanca.

- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na mzdu v mimoriadnych prípadoch.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).
- 5) Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej skratka DDS) je 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

### *Článok 10* *Odstupné a odchodné*

- 1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume (§ 76 ods. 1 a ZP):
  - a) jedného jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) štvornásobku jeho funkčného platu, 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) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
  - a) jedného jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ods. 1 ZP).
- 4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení (§ 76a ods. 2 ZP).

## *Článok 11* *Tarifný plat*

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 ZP).

## *Článok 12* *Pracovný čas zamestnancov*

- 1) V zmysle KZVS bod II. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý spĺňa kritéria zaradenia do skupiny zamestnancov so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie a podľa osobitného predpisu je 33 a ½ hodiny týždenne.
- 2) Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

## *Článok 13* *Dovolenka na zotavenie*

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- 2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej šesť týždňov.
- 3) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 4) Výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je dlhšia o jeden týždeň.

## ***Tretia časť*** ***Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán***

### *Článok 14* *Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie*

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami

predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

### Článok 15

#### Riešenie kolektívnych sporov

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi/ v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešenia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len ministerstvo).
- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 333,- Eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

### Článok 16

#### Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 4 ZP).

### Článok 17

#### 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 §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
  - a) telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
  - b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod./ na svoj náklad,

- c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
  - d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

### Článok 18

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

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa,
    - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ZP ods. 7),
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
    - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
    - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
    - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
    - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 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),
    - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
    - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
    - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP),
    - podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 5 písm. a/ ZP),
    - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 5 písm. b/ZP),
    - určenie prídely do sociálneho fondu, o jeho čerpaní a použití (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).
  - b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - b) o dôvodoch prechodu,
  - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- c) písomne informovať odborovú organizáciu, na požiadanie, najmä:
  - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
  - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka 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),
  - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP).
- d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
  - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
  - opatrenia umožňujúcich 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),
  - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
  - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141 a ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 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 ak presahuje 33,20 € (§ 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 a 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, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP),



- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP.
  - e) 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. 2 a § 239 ZP)
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.
  - 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

### *Článok 19*

#### *Záväzky odborovej organizácie*

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

### *Článok 20*

#### *Ochrana práce*

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 6 až 10) zákona NR SR je č. 126/2004 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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 bude:
  - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
  - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
  - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
  - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
  - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,

- f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
- g) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
- h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- i) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- j) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- k) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
- l) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- n) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách.

### *Článok 21*

#### *Zdravotnícka starostlivosť*

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak. č. 462/2003 Z.z.).

### *Článok 22*

#### *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 vnútro zväzových 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 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.

### *Článok 23 Stravovanie*

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov.

### *Článok 24 Starostlivosť o kvalifikáciu*

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

### *Článok 25 Sociálny fond*

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelením je vo výške 1% s
  - b) ďalším prídelením vo výške 0,25 %zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v Prílohe č. 2.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli na príspevku zo sociálneho fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania; celková suma prostriedkov fondu nesmie prekročiť 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

## *Štvrtá časť*

### *Článok 26*

#### *Záverečné ustanovenia*

- 1) Zmluvné strany sa dohodli vyhodnotiť plnenie záväzkov a práv tejto Kolektívnej zmluvy raz ročne.
- 2) Doba účinnosti článkov 1 až 7, v článku 7 ods. 3, 6 článkov 8, 9, 11, 14 až 20, a článkov 22, 25 a 26 je dohodnutá odchyľne od článku 3 ods. 3 tak, že sa ich účinnosť začína od 1. 4. 2017 a skončí 31. 3. 2020. Články 10, 12, 13, 21, 23 a 26 nadobúdajú účinnosť dňom účinnosti zákona o štátnom rozpočte na aktuálny rozpočtový rok.
- 3) Súčasťou tejto KZ je aj Príloha č. 3 – Dodatok č. 1 k Dohode o spolupráci medzi RZOOZ PŠaV a Mestom Košice zo dňa 7. 3. 2016.  
Príloha č. 4 – Plán dovolení zamestnancov školy na aktuálny rok.
- 4) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
- 5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Košiciach dňa 28. 3. 2017

.....  
Peter K u n d r a c i k  
riaditeľ školy

.....  
Stanislav H r e h a  
predseda ZO OZ

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**2017 – 2020**