Kolektívna zmluva
na rok 2017

Požiadavky, ktorým popis v smernici zodpovedá :	**STN EN ISO 9001:2009** Systém manažérstva kvality - požiadavky				
Platnosť od:	**01.01.2017**	Revízia:		**Vypracoval :**	Dátum : **12.12.2016**
Nahradzuje dokument:	**SI 5/2015**	Ozn. Súboru:	**RD**		Meno: Ing. Tatiana Matuchová Mgr. Iveta Kavuličová
Počet strán celkom / počet príloh		13/0			Podpis :
Pripomienkoval:	Dátum :**19.12.2016**			**Schválil :**	Dátum : **22.12.2016**
	Meno: Ing. Lazarovská Poláčková Martina				Meno: RNDr. Turisová Helena
	Podpis				Podpis

Košice

K o l e k t í v n a z m l u v a
na rok 2017

uzavretá medzi

zamestnávateľom **Stredná zdravotnícka škola, Kukučínova 40, Košice**
zastúpeným RNDr. Helenou Turisovou, riaditeľkou školy
na jednej strane

a

Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Strednej zdravotníckej škole, Kukučínova 40, Košice
zastúpenou Mgr. Ivetou Kavuličovou, predsedníčkou Výboru ZOO SOZ ZaSS
na strane druhej.

Článok 1
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len SOZ ZaSS), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú poslednou zriaďovacou listinou KSK zo dňa 1.9.2009. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu s riaditeľkou školy ako štatutárnym zástupcom zamestnávateľa vyplýva z jeho funkcie.
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 zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov skratka „ZP“, namiesto označenia zákona č. 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 skratka „OVZ“ a namiesto zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov „ZOVZ“.

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, § 231 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3
Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2017. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2017.
4. KZ sa uzatvára na kalendárny rok 2017 v súlade s KZ vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 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.
5. KZ nemôže jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom 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 doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5
Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ po jej podpísaní rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Článok 7
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 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% (§ 19 ods.1 OVZ).
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ).
4. Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

Článok 8
Osobný príplatok a kreditový príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancov nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).
2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá podľa Vnútorného predpisu – Odmeňovanie zamestnancov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Osobný príplatok nie je nárokovateľný. O jeho priznaní, zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
4. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nespĺňa kritériá) alebo z dôvodu nedostatku pridelených finančných prostriedkov od zriaďovateľa.
5. Zamestnávateľ môže priznať kreditový príplatok za absolvované programy kontinuálneho vzdelávania, vykonanú rigoróznu skúšku a vykonanú štátnu jazykovú skúšku z cudzieho jazyka, vzdelávanie súvisiace s výkonom pedagogickej činnosti absolvované prezenčne u

zahraničnej právnickej osoby mimo územia Slovenskej republiky a za autorstvo alebo spoluautorstvo schválených alebo odporúčaných učebníc v tlačenej alebo digitálnej podobe a ich pracovných zošitov.

Článok 9
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že výplata platu je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 10
Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 ZP, najmenej v sume jedného funkčného platu.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 11
Určenie platu zamestnancom

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2017 podľa nariadenia vlády č. 366/2016 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Toto zvýšenie sa netýka pedagogických a odborných zamestnancov.

2. Zamestnávateľ určí zamestnancovi, okrem pedagogického a odborného zamestnanca, 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.

Článok 12
Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2017, Čl. II bod 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2017 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a 1/2 hodiny týždenne.

Článok 13
Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Dovolenka učiteľov, vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 14
Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

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

Článok 15

1. Individuálne nároky:
   a) Sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho.
   b) Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.
   c) V prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. Inšpektorát práce) alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

2. Kolektívne spory:
   a) Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota.
   b) Ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok 16
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
   a) 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 zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. aj faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov, prípadne aj použitie elektronickej pošty;
c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 17
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, ktoré mu vyplývajú z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
   a) prerokovať so zástupcami zamestnancov a rozhodnúť po dohode s nimi v nasledovných prípadoch:
      - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
      - 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 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),
      - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
      - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
      - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov),
      - na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, na konci roka za celý rok a na požiadanie ZOO SOZ ZaSS, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
      - opatrenia súvisiace so zaistením BOZP (§ 6 zákona č. 124/2006 Z.z.).

   b) informovať odborovú organizáciu najmä:
      - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr l mesiac predtým:
        - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
        - o dôvodoch prechodu,
        - o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
        - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
      - dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods.4 ZP),
      - pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
      - možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods.6 ZP),

- 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 písm. e) ZP),
- výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§73 ods.2 a 4 ZP),

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- nariadenie práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 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 50,00 € (§ 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 (§ 237ods. 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, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP),

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

2. 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 § 136 ods.1 ZP. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencií alebo členských schôdzí základnej odborovej organizácie, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZ ZaSS, zasadnutí Výkonného

výboru alebo Revíznej komisie SOZ ZaSS, účasti na zjazde alebo konferencii SOZ ZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie. Práca základnej odborovej organizácie bude organizovaná tak, aby sa podľa možnosti nenarušil výchovnovzdelávací proces.

Článok 18
Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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 vyplývajúcich z KZ.

Článok 19
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia v zmysle ZP a zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) povinný najmä:

a) Vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“).
b) Určovať bezpečné pracovné postupy pre vykonávané práce.
c) Zamestnávateľ je povinný vymenúvať jedného zamestnanca, alebo viac zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa ustanovení § 19 zákona o BOZP.
d) Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh školenie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť podmienky na výkon ich funkcie.
e) Zástupca zamestnancov nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z jeho funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.
f) Sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie príslušných právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP. Za tým účelom:
    - vykonať najmenej raz za 2 roky pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa, u ktorého je ustanovený zástupca zamestnancov, previerku pripravovať a vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, so zástupcom zamestnancov a za jeho účasti,
    - kontrolovať plnenie opatrení prijatých v rámci vlastnej kontrolnej činnosti a v zmysle § 9 zákona o BOZP.
g) Na zabezpečenie ochrany života alebo zdravia zamestnancov tam, kde nie je možné odstrániť nebezpečenstvá prostriedkami kolektívnej ochrany je zamestnávateľ povinný:
    - vypracúvať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len OOPP),

- na jeho základe bezplatne poskytovať príslušným ohrozeným zamestnancom potrebné a účinné OOPP.

h) Zamestnávateľ je povinný:
   - bezplatne poskytovať pracovný odev a obuv zamestnancom ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo znečisteniu,
   - taktiež zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie osobnej hygieny.
   - pri aktualizácii zoznamov pre poskytovanie OOPP je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle ustanovení nariadenia vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP v znení neskorších predpisov.
   - zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, za tým účelom vykonávať preventívnu zdravotnú starostlivosť v zmysle platných právnych predpisov (§ 147 ZP, § 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP a pod.).

i) Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku v rozsahu a termínoch uvedených v § 7 ods.4 zákona. o BOZP tak, aby ku oboznamovaniu došlo najmenej raz za dva roky, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

j) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov. (§ 17 zákona o BOZP).

k) Ťažké pracovné úrazy, smrteľné a hromadné pracovné úrazy je potrebné nahlásiť ihneď aj na SOZ ZaSS.

l) Náhradu škody spôsobenú pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a inými poškodeniami zdravia v súvislosti s vykonávaním práce bude zamestnávateľ vykonávať v zmysle ôsmej časti ZP, ako aj podľa zákona č.461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Bude pritom dbať predovšetkým o včasné odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

m) Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami § 148 ZP a § 12 zákona o BOZP.

n) Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 ZP. Pri výkone kontroly sa zamerajú najmä na:
   - stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
   - vybavovanie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania OOPP,
   - zúčastňujú sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
   - požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov,
   - zástupca výboru ZO sa zúčastňuje na akciách poriadaných SOZ ZaSS.

Článok 20
Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
2. Zamestnávateľ vyžaduje od zamestnancov absolvovanie vstupnej lekárskej prehliadky. Zamestnávateľ má právo požadovať od zamestnanca absolvovanie priebežnej lekárskej prehliadky aj mimo stanovených intervalov a pri skončení pracovného pomeru aj absolvovanie výstupnej lekárskej prehliadky.

Článok 21
Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 51,11 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestových náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov na jedno hlavné jedlo. Príspevok je upravovaný každý rok a je limitovaný objemom finančných prostriedkov – prídelom finančných prostriedkov do sociálneho fondu.

Článok 22
Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 23
Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2017 je 2 % z objemu zaúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 24
Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne; celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
   a) povinným prídelom vo výške 1 % a
   b) ďalším prídelom vo výške 0,40 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Použitie finančných prostriedkov sociálneho fondu je realizované v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a zákonom o dani z príjmov č. 595/2003 Z.z. v znení neskorších prepisov na zabezpečenie stravovania zamestnancov školy a na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 25
Prechodné a záverečné ustanovenia

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

1. Plnenie KZ budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ. KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.
2. KZ sa uzatvára na rok 2017, nadobúda účinnosť 1. januára 2017 a končí 31. decembra 2017.
3. KZ v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.
4. 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 a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
5. Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si požadovanú súčinnosť.
6. Zmeny a doplnky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Doplnok ku KZ na rok ...“ uzatvorenej dňa ... a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
7. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby najmenej jeden exemplár tejto zmluvy bol zverejnený následne k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre odbory v rámci ich pôsobnosti a ich organizačnej štruktúry.
8. Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní odovzdať KZ svojim právnym nástupcom.
9. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ vrátane jej doplnkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

10. Táto KZ je vyhotovená v dvoch originálnych exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jedno originálne vyhotovenia KZ.
11. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Košiciach 22.12.2016

Mgr. Iveta Kavuličová
predsedníčka výboru ZOO SOZ ZaSS

RNDr. Helena Turisová
riaditeľka školy