

2018000209

MESTO KOŠICE
Trieda SNP 48/A, 04011 KOŠICE

RADA ZO OZ PŠaV Košice II
MŠ Cottbuskd 34, 04023 Košice

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

ROKY 2018 - 2019

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa..... medzi zmluvnými stranami:

Rada ZO OZ PŠaV Košice II (preddavkové organizácie, školy, školské zariadenia a detské jasle v zriaďovateľskej pôsobnosti Mesta Košice) IČO 42106265 zastúpená predsedníčkou Zlatou Antalikovou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva dňa 14.11.2017 (ďalej Odborová organizácia)

a

Mesto Košice so sídlom v Košiciach, Trieda SNP 48/A, 04011 Košice zastúpeným primátorom MUDr. Richardom Rašim, PhD., MPH (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a na kratší pracovný čas.
- 2) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme skratka „O VZ“, namiesto označenia zákon o pedagogických zamestnancoch a o odborných zamestnancoch skratka „ZPOZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“
- 3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2018 a končí dňom 31. decembra 2019, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je dohodnutá inak.
- 4) 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 KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 2

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie (predsedovi Rady ZO OZ PŠaV Košice II) v lehote do 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia (Rada ZO OZ PŠaV Košice II) sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa prostredníctvom predsedov ZO s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených predsedov ZO a následne všetkých zamestnancov.

Druhá časť

• Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 3

Príplatky, odmeny a náhradné voľno, prekážky v práci

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatky v zmysle ZP a OVZ.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
- 3) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- 4) Za mimoriadne plnenie pracovných úloh súvisiacich s prechodným zvýšením potreby práce kvôli absencii nepedagogického zamestnanca zamestnávateľ poskytne odmenu 20 €/deň (mimo prázdnin) zastupujúcemu nepedagogickému zamestnancovi.
- 5) V prípade ocenenia pedagogických a nepedagogických zamestnancov zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ oceneným pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom finančnú odmenu z prostriedkov zamestnávateľa najmenej vo výške 200 €.
- 6) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že náhradné voľno za prácu v škole v prírode (ŠvP), na lyžiarskom výcvikovom kurze (LVK) a plaveckom kurze (PIK), bude zamestnávateľ poskytovať nasledovne:
 - a) ŠvP, LVK: päť - Šesťdňové - 2 dni NV
 - b) PIK 1 týždeň v mimovyučovacom čase - 1 deň NV,ak sa so zamestnancom nedohodne inak.
- 7) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude vyplácať jednému zamestnancovi školy mesačne príspevok na dochádzku do zamestnania vo výške polovice ceny časového lístku MHD.
- 8) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť odmenu zamestnancovi Školy, školského zariadenia za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce (napr. pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 60 % funkčného platu zamestnanca).
- 9) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z prevádzkových dôvodov (prerušenie prevádzky M5 pre nadmernú chorobnosť, opravy na škole technického charakteru), zamestnávateľ alebo vedúci zamestnanec mu môže prideliť prácu mimo pracoviska v ojedinelých prípadoch s podmienkou vykázania práce.

Článok 4

Kreditový príplatok

- 1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných

podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 5 **Osobný príplatok**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku (OP) na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- 2) Zamestnávateľ vyčlení v rozpočte finančné prostriedky pre pedagogických zamestnancov vo výške najmenej 10 % z ich tarifných plátov formou pohyblivej zložky miezd (OP, odmeny) mesačne alebo formou odmeny na výplatu za kalendárny rok.
- 3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ (kritériá sú zverejnené na verejnom mieste na škole).
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurá nahor, spravidla na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- 5) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá).
- 6) Zamestnávateľ vyčlení objem finančných prostriedkov na zvýšenie plátov nepedagogických zamestnancov regionálneho školstva o hodnotu zodpovedajúcu 10 % ich tarifných plátov formou pohyblivej zložky mzdy (osobné príplatky, resp. mimoriadne odmeny).

Článok 6 **Príplatok za zmennosť**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume **22 €**.

Článok 7 **Plat, výplata platu a zrážky z platu**

- 1) Stupnice platových taríf sa zvýšia v zmysle KZVS.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne spravidla v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 3) 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.

- 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.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (Rada OZ PŠaV Košice II, Č. účtu: vo výške **0,5/1,0 %** (podľa požiadaviek členov OZ) z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15. dňa v mesiaci.

Článok 8 **Odstupné a odchodné**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. I písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) jeho jedného 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. I písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
 - a) jeho jedného 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.
- 4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
 - 5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 - 6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 9

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat všetkým zamestnancom okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
- 2) Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 1, tvorí prílohu tejto KZ.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a 1/2 hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/2 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 11

Dovolenka za kalendárny rok

- 1) V zmysle KZVS, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom, ktorí nie sú uvedení v odseku 2, predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok uvedená v ZP o dva týždne.
- 2) Pedagogickým a odborným zamestnancom, vrátane vedúcich pedagogických a odborných zamestnancov, patrí dovolenka vo výmere 9 týždňov.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

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.
- 2) Na splnenie povinností vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) jednu miestnosť - na MŠ Cottbuská, kde je sídlo Rady ZO OZ PŠaV Košice II, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie,
 - b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického, alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
 - c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
 - d) svoje rokovacie miestnosti využívať za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov, na zasadnutia odborových orgánov, vzdelávanie 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.
- 3) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie ich nevyhnutnej činnosti v nich.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ.
- 5) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno 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, poslanca odborovej organizácie a na Školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 13

Ochrana práce

- i) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti sa zaväzuje sústavne zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia.
- 2) Zamestnávateľ vypracuje zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov a prideliť finančné prostriedky na zabezpečenie ochranných pracovných prostriedkov
Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovný odev pre učiteľky MS a zamestnancom DJ (§ 6 ods. 1 písm. b) a e) v súvislosti so Z 124/2006 Z.z.
„ zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky",

„zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov“.

Článok 14

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne raz ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu a jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

Článok 15

Zdravotnícka starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady, poskytnúť zamestnancovi v daný deň pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) umožniť zamestnancom zúčastňovať sa ozdravných pobytov. Prispievať na tieto pobyty zamestnancov zo sociálneho fondu.
 - d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 40 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70% denného vymeriavacieho základu

Článok 16

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 1) Odborová organizácia zabezpečí organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné pobyty pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov a dôchodcov - bývalých zamestnancov,
- 2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreáciu vrátane detskej v súlade so zásadami tvorby a čerpania sociálneho fondu.
- 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 - až po vyčerpaní dovolenky.

Článok 17

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje 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. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny v rámci jednej pracovnej zmeny, pri rozdelení pracovnej zmeny na dve alebo viacero častí sa tieto časti sčítavajú.
- 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.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.
Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ rozšíril okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie o osoby pracujúce na základe dohody o pracovnej činnosti, brigádnickej činnosti a dohody o vykonaní práce.

Článok 18

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov 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 zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho pedagogického zamestnanca alebo vedúceho odborného zamestnanca.

Článok 19

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu je 1,25% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok.
- 2) Zásady na tvorbu a čerpanie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.
- 3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet v
príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii

kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd^J alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

- 4) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca vo výške 2 % jeho funkčného platu.
- 6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
- 7) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie a to sumou 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov

Štvrtá časť

Článok 20

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, za I. polrok najneskôr do 15. 9. a za celý rok do 15. 2. v príslušnom roku.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že kolektívnu zmluvu zverejní na svojej internetovej stránke bezodkladne po jej podpise zmluvnými stranami.

16.02.2018

Košice.....

Zlata Antaliková
predseda Rady ZO OZ PŠaV Košice II

MUDr. Richard Rasi, PhD., MPH
primátor Mesta Košice

Prílohy:

1. Plnomocenstvo na kolektívne vyjednávanie (na Rade Košice II)
2. Kritériá na poskytovanie OP (dohodnuté na jednotlivých školách)
3. Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu, rozpočet SF
4. Pracovný poriadok
5. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa čl. 9 tejto KZ.

Okruh pracovných činností - školy a zariadenia bez právnej subjektivity v zriaďovateľskej pôsobnosti mesta Košice:

I. Pracovné činnosti s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme

1. výchovno-vzdelávacia činnosť, vykonávaná pedagogickým zamestnancom, ktorým je učiteľka materskej školy - „**učiteľka materskej školy**“
2. koordinovanie a organizovanie stravovacej jednotky s plnou hmotnou zodpovednosťou, uzatváranie hospodársko-dodávateľských zmlúv, starostlivosť o zamestnancov v stravovacej jednotke a starostlivosť o technickú úroveň zariadení - „**vedúca školskej jedálne**“
3. samostatná odborná práca na vymedzenom úseku ekonomiky práce - „**hospodárka**“
4. usmerňovanie a koordinovanie činností pri rozvíjaní vedomostí, zručností, návykov a všestranného rozvoja osobností detí v detských jasliach vrátane ich výchovy - „**detská sestra**“

II. Pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme

1. upratovanie a udržiavanie priestorov školy, čistenie všetkých typov okien, vrátane ich rozoberania a skladania - „**upratovačka**“
2. upratovanie a udržiavanie priestorov školy, čistenie všetkých typov okien, vrátane ich rozoberania a skladania a drobná údržba objektu - „**školníčka**“
3. výroba a výdaj bežných druhov teplých jedál, polievok, cukrárenských výrobkov, dohotovovanie jedál alebo rôznych príloh k hlavným jedlám - „**zamestnanec v prevádzke ŠJ**“ (bez vzdelania)
4. výroba a výdaj bežných druhov teplých jedál, polievok, cukrárenských výrobkov, dohotovovanie jedál alebo rôznych príloh k hlavným jedlám, obsluha veľkokapacitných kuchynských strojov na výrobu pokrmov- „**zamestnanec v prevádzke ŠJ**“ - (s minimálne stredným vzdelaním)
5. výroba technologicky náročných teplých jedál, cukrárenských výrobkov s využitím veľkokapacitných programovo riadených kuchynských strojov - „**kuchárka**“
6. zabezpečovanie postupov výroby jedál kuchárkam, prípadne výroba najzložitejších diétnych jedál - „**hlavná kuchárka**“ (po absolvovaní preškolenia k diétnemu stravovaniu)