

1016000371

MESTO KOŠICE
Trieda SNP 48/A, 04011 KOŠICE

RADA ZO OZŠ Košice II
MŠ Cottbuská 34, 04023 Košice

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

ROKY 2026 - 2027

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa medzi zmluvnými stranami:

Rada ZO OZŠ 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 zo dňa 29. 9. 2025 (ďalej Odborová organizácia).

A

Mesto Košice so sídlom v Košiciach, Trieda SNP 48/A, 04011 Košice zastúpeným primátorom Ing. Jaroslavom Polačekom, DPA (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia (IČO: 42106265) má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 10 ods. 1 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZŠ). Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2/b Stanov OZŠ a zo splnomocnenia zo dňa 29.9.2025, ktorým ZO splnomocnili na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Zlatu Antalikovou, predsedníčku odborovej organizácie (Rada Košice II). Splnomocnenie zo dňa 29. 9. 2025 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie primátora Mesta Košice ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
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 Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“. namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 odst. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.

4. Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihladené na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.
5. Predseda Rady ZO OZŠ KE II a Výbor odborovej organizácie je oprávnený najmä:
 - vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
 - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
 - vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov.
6. Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
7. Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

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, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
2. 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. Zamestnávateľ plní záväzky z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom podpísania KZ zmluvnými stranami a zverejnením v Centrálnom registri zmlúv. Končí dňom 31. marca 2028.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia , na ktoré bola KZ uzatvorená.

Článok 6

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 OZŠ Košice II) v lehote do 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia (Rada ZO OZŠ Košice II) sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa prostredníctvom predsedov ZO s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených predsedov ZO a následne všetkých zamestnancov.
3. Nových zamestnancov prijatých do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhradné voľno, prekážky v práci

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatky v zmysle ZP a OVZ.

Príplatok za riadenie

1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ). 2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

Príplatok riaditeľa školy

1. Riaditeľovi materskej školy patrí za plnenie povinností podľa osobitných predpisov²⁹ ab) okrem príplatku podľa § 8 príplatok riaditeľa školy mesačne v sume 10 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený.
2. Príplatok riaditeľa školy podľa odseku 1 prizná zriaďovateľ školy aj osobe, ktorá
 - a) obsadila podľa osobitného predpisu ²⁹ac) voľné miesto riaditeľa materskej školy,
 - b) bola podľa osobitného predpisu²⁹ad) poverená vedením školy do vymenovania nového riaditeľa materskej školy, riaditeľa základnej školy alebo riaditeľa strednej školy.
3. Zriaďovateľ školy prizná príplatok riaditeľa školy odo dňa začiatku

a) výkonu činnosti riaditeľa školy alebo

b) poverenia vedením školy.

4. Zriaďovateľ školy odoberie príplatok riaditeľa školy odo dňa nasledujúceho po skončení

a) výkonu činnosti riaditeľa školy alebo

b) poverenia vedením školy.

5. Príplatok riaditeľa školy sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov.

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. (§ 9 OVZ).

4. Za mimoriadne plnenie pracovných úloh súvisiacich s prechodným zvýšením potreby práce kvôli absencii nepedagogického zamestnanca zamestnávateľ poskytne odmenu 25 €/deň (mimo prázdnin) zastupujúcemu nepedagogickému zamestnancovi, najviac 20 pracovných dní v celku.

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), na korčuliarskom kurze (KVK) a plaveckom kurze (PLK), bude zamestnávateľ poskytovať nasledovne:

- ŠvP, LVK, KVK, PLK: päťdňové kurzy v mimovyučovacom čase 2 dni pracovné voľno s náhradou mzdy.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude vyplácať jednému zamestnancovi školy mesačne príspevok na dochádzku do zamestnania vo výške polovice ceny časového lístku MHD.

8. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z prevádzkových dôvodov (prerušenie prevádzky MŠ 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.

9. Pri príležitosti Rezortného dňa poskytne zamestnávateľ zamestnancom 1 deň náhradné voľno, ktoré bude zamestnanec čerpať v čase, ak to prevádzka školy dovoľí.

10. Ak pôjde zamestnanec na zastupovanie neprítomného zamestnanca z pôvodného pracoviska na iné pracovisko na základe pokynu zamestnávateľa, dostane za každý odpracovaný deň odmenu 12,50 €.

Článok 8

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 platov formou pohyblivej zložky miezd (OP, odmeny) alebo formou odmeny na výplatu za kalendárny rok pokiaľ to finančná situácia dovoľí. OP pre pedagogického zamestnanca je v priemere 30 €. O výške osobného príplatku a odmeny rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 OVZ).

3. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ (kritéria sú zverejnené na verejnom mieste v 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 je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku. (Z 553/2003 § 10, ods. 5)
7. Zamestnávateľ vyčlení objem finančných prostriedkov na zvýšenie platov nepedagogických zamestnancov regionálneho školstva o hodnotu zodpovedajúcu 10 % ich tarifných platov formou odmeny /ročne, pokiaľ to finančná situácia dovoľí. O výške osobného príplatku a odmeny rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 OVZ).
Zamestnávateľ rovnomerne rozvrhne prácu u vedúcich ŠJ a hospodárov v materských školách (objektívne finančné ohodnotenie práce)

Článok 9

Príplatok za zmennosť

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 25.- €.

Článok 10

Plat, výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne spravidla 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.
3. 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.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca a jeho písomnej dohody o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku v Bratislave (OZPŠaV na Slovensku, Vajnorská 1, Bratislava),
IBAN: SK82 0900 0000 0000 1149 1378 , VS: 1803.

Do poznámky uviesť: MMK - presný názov a odvod za Radu Košice II.
vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15. dňa v mesiaci.

Článok 11

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.
2. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna podľa ods. 3, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 2.
5. Likvidácia nadčasovej práce: Na účel platu za prácu nadčas sa za jednu hodinu práce nadčas považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok.
 - a) pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo
 - b) vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok.Na účel náhradného voľna, ktoré pedagogický zamestnanec dostane za prácu nadčas, sa jedna hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti považuje za 1,5 hodiny práce nadčas.

Článok 12

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku 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, odstupné v sume

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

3. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

4. 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.

5. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej 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.

6. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

7. Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕši dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, najneskôr uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕši 65 rokov veku. Ak sa má pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa prvej vety skončiť skôr ako uplynutím školského roka, skončí sa na základe dohody o skončení pracovného pomeru. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety alebo druhej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú najviac na dva roky. Takýto pracovný pomer možno uzatvoriť aj opakovane.

Článok 13

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- 1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat všetkým zamestnancom okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v 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 14 **Pracovný čas zamestnancov**

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a $\frac{1}{2}$ 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 $\frac{1}{4}$ 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 15 **Dovolenka za kalendárny rok**

1. 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 10 týždňov.

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

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.
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 OZŠ Košice II, v ktorej bude pôsobiť odborová organizácia,
 - 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.

- e) zamestnávateľ bezodkladne odovzdá predsedovi Rady ZO OZŠ Košice II jedno vyhotovenie kľúča od priestorov, - vchodu do MŠ Cottbuská, kde je sídlo Rady ZO OZŠ Košice II za účelom vykonávania činnosti zástupcov zamestnancov,
- f) zamestnávateľ umožní neobmedzený vstup členom odborovej organizácie do priestorov MŠ Cottbuská, kde je sídlo Rady ZO OZŠ Košice II, za účelom vykonávania činnosti zástupcov zamestnancov alebo vzdelávania členov odborovej organizácie.
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.
 6. Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).
 7. Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).

Článok 17 **Ochrana práce**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia.
2. Zamestnávateľ vypracuje zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov a prideluje finančné prostriedky na zabezpečenie ochranných pracovných prostriedkov

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovný odev zamestnancom (§ 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 18 **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.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje

- a) vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa a predložiť správu 1 x ročne.
- b) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP a tiež na komisii riešenia úrazov.

Článok 19

Zdravotnícka starostlivosť

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) po dohode s odborovou organizáciou prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov, 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 štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70% denného vymeriavacieho základu
- e) zamestnávateľ sa zaväzuje v čase pandémie poskytnúť zamestnancom všetky ochranné pomôcky, samotesty.
- f) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.).

Článok 20

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 21

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 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie 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 mzdy v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj (vzdelávanie a tvorivá činnosť súvisiaca s výkonom pracovnej činnosti, najmä činnosť vedecká, výskumná, publikačná alebo umelecká),
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca

Článok 23

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

Sociálny fond:

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu je 1,5 % zo súhrnu funkčných platov 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 Slovenskej sporiteľni účtu: 0446322346/0900 príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd 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.

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume predstavujúcej 2% jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety. Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Štvrtá časť

Článok 24

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. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák.č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Košice, dňa: 17.2.2026

Zlata Antalíková
predseda Rady ZO OZŠ Košice II
ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA

Ing. Jaroslav Polaček, DPA
primátor Mesta Košice
ZAMESTNÁVATEĽ

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. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa čl. 13 tejto KZ.
5. KZVS

Príloha č. 4

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. koordinovanie a organizovanie stravovacej jednotky s plnou hmotnou zodpovednosťou, starostlivosť o zamestnancov v stravovacej jednotke a starostlivosť o technickú úroveň zariadení - „vedúca školskej jedálne“
2. samostatná odborná práca na úseku ekonomiky práce - „hospodárka“
3. usmerňovanie a koordinovanie činností pri rozvíjaní vedomostí, zručností, návykov a všestranného rozvoja osobností detí a zariadení starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa vrátane ich výchovy - „detská sestra“

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

1. bežné upratovanie vrátane vynášania odpadkov, čistenia kobercov vysávačom a dezinfekcie sociálnych zariadení, čistenie okien bez ich rozobratia, interiérov, exteriérov alebo výmena záclon, závesov a pod. - „upratovačka“
2. domovnícka práca vrátane drobnej údržby objektu (napr. oprava zámok, rôznych uzáverov a pod.) - „školníčka“
3. pomocná práca pri výrobe jedál, zber a umývanie kuchynského riadu, čistenie a obsluha jednoúčelových kuchynských strojov a pod. - „zamestnanec v prevádzke ŠJ“ (bez vzdelania)
4. obsluha viacúčelového veľkokapacitného kuchynského stroja alebo viac jednoúčelových veľkokapacitných kuchynských strojov na výrobu pokrmov - „zamestnanec v prevádzke ŠJ“ (s minimálne stredným vzdelaním)
5. výroba a výdaj bežných druhov teplých jedál alebo zložitých jedál studenej kuchyne a výroba polotovarov z predspracovaných surovín na prípravu hlavných jedál - „kuchárka“ a „hlavná kuchárka“
6. výroba najzložitejších diétnych jedál podľa diétného programu záväzného v školskom zariadení - „diétna kuchárka“