

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 15. mája 2020 medzi zmluvnými stranami:

Konzervatórium, Timonova 2, Košice

so sídlom Timonova 2, 040 01 Košice

IČO: 00 162 761

zastúpené: Mgr. art. Aneta Hollá, ArtD., riaditeľka školy

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia OZ PŠ aV na Slovensku pri Konzervatóriu v Košiciach

IČO: 42 319 307

zastúpená: PaedDr. Anna Semanová, predsedníčka

(ďalej len „ZO OZ“)

splnomocnená na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy v nasledovnom znení:

PRVÁ ČASŤ - Úvodné ustanovenia

Článok I

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) ZO OZ pod názvom uvedeným v záhlaví tejto kolektívnej zmluvy má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 bod 6 prvej vety Stanov OZ PŠ a V na Slovensku.
- (2) Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa so subjektom s právnou subjektivitou v súlade so zriaďovacou listinou číslo 1170/2009-RU17/8419 zo dňa 07.04.2009.
- (3) Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
- (4) Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy medzi zamestnávateľom a ZO OZ.

Článok II

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a 232 Zákonníka práce ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy ZO OZ.
- (2) ZO OZ 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 III

Pôsobnosť a záväznosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávateľa, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu na ustanovený pracovný čas i v pracovnoprávnom vzťahu na kratší pracovný čas. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovnoprávneho vzťahu.

Článok IV

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom boli dohodnuté.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku kolektívnej zmluve zmeniť jej obsah, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis alebo Kolektívna zmluva vyššieho stupňa; zmena ustanovení kolektívnej zmluvy, ktorými sa zakladajú finančné nároky, je podmienená výškou rozpočtu zamestnávateľa dohodnutého so zriaďovateľom školy.

Článok V

Doba uloženia kolektívnej zmluvy

Podľa platného registratúrneho poriadku školy, je zamestnávateľ povinný uchovať kolektívnu zmluvu v registratúrnom stredisku ako dokument so registratúrnou značkou „A“ s 5 ročnou dobou uloženia.

Článok VI

Povinnosť oboznámenia zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní kolektívnej zmluvy ju zverejniť na mieste prístupnom všetkým pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom školy a to na webovom portáli zamestnávateľa.
- (2) ZO OZ sa zaväzuje prostredníctvom jej predsedníčky zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom kolektívnej zmluvy sa vytvorí zápisnica, prílohou ktorej bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Zamestnávateľ sa v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce zaväzuje oboznámiť s obsahom tejto kolektívnej zmluvy všetkých novoprijatých zamestnancov.

DRUHÁ ČASŤ – Pracovno-právne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok VII

Pracovnoprávne vzťahy počas mimoriadnej situácie, vyhláseného núteného alebo výnimočného stavu alebo počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu

- (1) Zamestnávateľ nariadi zamestnancovi (ust. § 250b ods. 2 Zákonníka práce) výkon práce z domácnosti zamestnanca (Home Office), ak to dohodnutý druh práce umožňuje, vo výnimočných situáciách, najmä: počas mimoriadnej situácie, vyhláseného núteného alebo výnimočného stavu alebo počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu.
- (2) Zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti (Home Office), ak to dohodnutý druh práce umožňuje, najmä: počas mimoriadnej situácie, vyhláseného núteného alebo výnimočného stavu alebo počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu, a ak na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré musí zostať pracovať na pracovisku.
- (3) V prípade, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z domu (§ 250b ods. 6 Zákonníka práce) celkom alebo z časti pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa, tzn. pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu mzdy v sume 80 % jeho funkčného platu (§ 4 ods. 4 až 6 zákona č. 553/2003 Z. z.) priznaného v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie, najmenej však v sume minimálnej mzdy; Uvedený postup zamestnávateľa nevyžaduje dohodu so zástupcami zamestnancov.
- (4) Ak zamestnávateľ vymedzí v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o

prekážku v práci na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce), vyplatí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho funkčného platu. Dohoda zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov vyžaduje písomnú formu s presným vymedzením „vážnych prevádzkových dôvodov“, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu.

- (5) Ak ide o mimoriadnu situáciu, že prítomnosť zamestnanca u zamestnávateľa je nutná, zamestnávateľ sa zaväzuje, že prítomnosť zamestnanca na pracovisku bude obmedzená na nevyhnutný rozsah za dôsledného dodržania všetkých hygienických opatrení tak, aby zdravie zamestnancov nebolo ohrozené a tak, aby sa nezdržoval väčší počet zamestnancov na jednom mieste.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje v rozsahu svojej pôsobnosti sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi počas výkonu práce z domu, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút (§ 91 ods. 1 Zákonníka práce) a nárok na poskytnutie stravy, každému zamestnancovi, ktorý splnil zákonné podmienky (§ 152 ods. 2 Zákonníka práce).

Článok VIII

Príplatky, odmeny a náhrady príjmov

- (1) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti :
 - a) za činnosť triedneho učiteľa príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede podľa ust. § 13b zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov,
 - b) za činnosť triedneho učiteľa, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach podľa ust. § 13b zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy
 - a) pri dosiahnutí 50 rokov vo výške jeho funkčného platu, v súlade s § 20 ods. 1 písm. c/ zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a finančný príspevok zo sociálneho fondu, vo výške stanovenej podľa prílohy č. 1 článok III bod 4,
 - b) pri dosiahnutí 60 rokov a zároveň pri odpracovaní min. 5 ročnej doby u zamestnávateľa, vo výške jeho funkčného platu, v súlade s § 20 ods. 1 písm. c/ zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a finančný príspevok zo sociálneho fondu, vo výške stanovenej podľa prílohy č. 1 článok III bod 4.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti v zmysle čl. III bod 2 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa náhradu príjmu:
 - a) vo výške 50 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti zamestnanca,
 - b) vo výške 55 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca. od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Článok IX

Osobný príplatok

- (1) Zamestnancovi školy môže priznať zamestnávateľ osobný príplatok až do výšky 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u PZ a OZ až do výšky 100% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
- (2) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. O priznaní osobného príplatku, o jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať so zástupcami ZO OZ návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnanca.
- (4) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria Prílohu č. 2, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

Článok X

Poskytnutie platu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi plat raz mesačne, a to 9.deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať na osobný účet zamestnanca, ktorý si zriadil v peňažnom ústave podľa vlastného výberu a ktorý bol zamestnávateľovi oznámený pri nástupe do práce.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca v mimoriadnom prípade vyplatiť preddavok na plat najviac vo výške 50%.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle čl. II bod 7 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, poskytnúť zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie **príspevok vo výške 2 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (5) Zamestnávateľ určuje nepedagogickému zamestnancovi technicko-ekonomického oddelenia tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify, 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.
- (6) Do okruhu pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určil podľa predchádzajúceho odseku tohto článku sú vymedzené ako administratívne činnosti, odborné činnosti vykonávané s prevahou duševnej práce a pracovné činnosti vykonávané s prevahou duševnej práce na technicko-ekonomickom oddelení, bližšie podmienky sú určené v príslušných ustanoveniach Pracovného poriadku školy.

- (7) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie podľa § 8 zákona č. 553/2003 Z. z. v závislosti od stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa v rozsahu ustanovenom v prílohe č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.

Článok XI

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné**, 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 najmenej v sume
- jedného funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - dvojnásobku funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - trojnásobku funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - štvornásobku funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné**, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer 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 najmenej v sume
- jedného funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - dvojnásobku funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - trojnásobku funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - štvornásobku funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - päťnásobku funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, **odstupné v sume desaťnásobku funkčného platu**; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

- (4) **Odstupné zamestnancovi nepatrí**, a v prípade, že mu bolo poskytnuté, je povinný zamestnávateľovi vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
- (5) Zamestnávateľ vyplatí odstupné zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu platu, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
- (6) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi odstupné výlučne v prípadoch ako podľa predchádzajúcich odsekov.
- (7) 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** určené nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP **vo výške dvojnásobku funkčného platu**, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (8) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (9) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok XII

Pracovný čas zamestnanca

- (1) V zmysle bodu II ods. 1 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 ½ hodiny týždenne. Prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút sa nezapočítava do pracovného času (§ 91 ods. 5 ZP).
- (2) V kalendárnom roku môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín podľa § 97 ods. 7 ZP.
- (3) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
- (4) Zamestnávateľ zohľadní vo výške platu vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti riaditeľa (zástupca riaditeľa) prípadnú prácu nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku (§ 121 ods. 2 ZP).

Článok XIII

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- (2) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania, sa u zamestnávateľa ustanovuje dovolenka nepedagogickým zamestnancom, ktorí do

konca kalendárneho roka dovŕšia aspoň 33 rokov veku vo výmere *sedem týždňov* (35 dní) v kalendárnom roku a dovolenka pedagogickým zamestnancom, vrátane riaditeľa vo výmere *desiatich týždňov* (50 dní) v kalendárnom roku.

TRETIA ČASŤ – Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok XIV

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku IV bod 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku IV. bod 1 kolektívnej zmluvy môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, napr. štrajk alebo výuku pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti kolektívnej zmluvy.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných ľudských práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich ustanovení, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok XV

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo spor o uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluve, alebo spor o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Článok XVI

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (4) 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.
- (5) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi a zákonom č. 9/2010 Z. z.

o sťažnostiach v znení neskorších právnych predpisov. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok písomne oznámený zamestnancovi v zákonnej lehote podľa príslušného ustanovenia zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov.

Článok XVII

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy, najmä:

(1) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods. 2 ZP),
- rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP a § 87 ods. 2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),

(2) informovať odborovú organizáciu a zamestnancov školy na pravidelných poradách: o rozpočte školy, o hospodárení s pridelenými finančnými prostriedkami, vrátane limitu na mzdy a prevádzku na príslušný rok, ktoré mu v rámci rozpočtu určil zriaďovateľ (§ 229 ods. 1, 2 ZP),

(3) vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 67 - 70 ZP),
- zníženie alebo odobratie priznaného osobného príplatku,
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50,- EUR (§ 191 ods. 4 ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ZP).

- (4) 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. 4 a § 239 ZP).
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy podľa ust. § 136 Zákonníka práce predsedovi ZO OZ za činnosti spojené s výkonom jeho funkcie na zabezpečenie činností a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmä na účasť na školeniach a poradách organizovaných OZ PŠVa V Slovenska.

Článok XVIII

Záväzky odborovej organizácie

- (1) ZO OZ sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku XV. ods. 1 tejto kolektívnej zmluvy. ZO OZ sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany jej zamestnancov.
- (2) ZO OZ sa zaväzuje pozývať na svoje zasadnutia riaditeľa školy, prípadne ním povereného zamestnanca za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok XVIII

Ochrana práce a kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Uvedené zabezpečuje dodávateľským spôsobom prostredníctvom **Róbert Fazekáš – Robin**, s miestom podnikania Severná 407/15A, 044 31 Družstevná pri Hornáde.
- (2) Zamestnávateľ v súčinnosti s dodávateľom činnosti na úseku BOZP a OPP bude:
- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať
 - b) technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP a OPP,
 - c) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, dodržiavanie zásad BOZP, OPP a odstraňovať zistené nedostatky.
- (3) ZO OZ v záujme uplatnenia ust. § 149 ZP bude dohliadať na to, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti na úseku BOZP a OPP či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce.

Článok XIX

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ, v zmysle § 152 ZP zabezpečuje zamestnancom stravovanie za odpracovanú pracovnú zmenu formou jedného teplého jedla a nápoja, zodpovedajúceho zásadám správnej výživy v nasledovných zariadeniach školského stravovania: Školská jedáleň pri ZŠ a Gymnázium s vyučovacím jazykom maďarským, Kuzmányho 6, Košice, Školská jedáleň pri Gymnázium, Šrobárova 1, Košice, Školská jedáleň pri Strednej zdravotníckej škole sv. Alžbety, Uršulínska 2, Košice, okrem školských letných prázdnin.
- (2) Zamestnávateľ poskytne na zabezpečenie stravovania zamestnancovi stravný lístok, v prípade, ak špecializovaný lekár vydá zamestnancovi potvrdenie, že pre jeho nepriaznivý zdravotný stav nie je možné stravovanie v zariadeniach školského stravovania, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodnú inak. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispeje na stravovanie zamestnanca z rozpočtu zamestnávateľa sumou 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 poskytnúť stravovanie zamestnancom zamestnaným na základe pracovnej zmluvy.
- (5) Zamestnávateľ poskytne na zabezpečenie stravovania zamestnancovi za odpracovanú pracovnú zmenu počas školských letných prázdnin stravný lístok. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (6) Zamestnávateľ poskytne na zabezpečenie stravovania zamestnancovi za odpracovanú pracovnú zmenu počas výkonu práce z domu, resp. domácnosti v čase výnimočnej situácie, vyhláseného núdzového alebo výnimočného stavu stravný lístok alebo finančný príspevok. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny, čo znamená u PZ pracovný úväzok 12 a viac hodín.
- (7) Zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu – tuzemskú alebo zahraničnú, zamestnávateľ prispieva na stravné finančnou náhradou vo výške stanovenej MPSVaR SR. Zamestnanec má nárok na stravné, ak jeho pracovná cesta **trvá najmenej 5 hodín v rámci jedného kalendárneho dňa**. Stravné je určené pevnou sumou pre jednotlivé časové pásma a z tohto dôvodu sa jeho použitie zo strany zamestnanca nepreukazuje.

Článok XX

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, sa bude poskytovať pracovného voľno s náhradou platu v zmysle

Zákonníka práce a v zmysle zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších zmien a doplnkov.

Článok XXI

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 %** zo základu
 - b/ ďalším prídelom vo výške **0,25 %**
 - c/ nevyčerpaný zostatok fondu **k 31. 12. 2019**.
- (2) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto kolektívnej zmluvy a sú prílohou tejto kolektívnej zmluvy.

ŠTVRTÁ ČASŤ – Záverečné ustanovenia

Článok XXII

- (1) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných rovnopisoch.
- (2) Kolektívna zmluva je účinná a záväzná schválením jej obsahu a podpísaním oboma štatutármi zmluvných strán.
- (3) Kolektívna zmluva je záväzná aj pre právnych nástupcov zmluvných strán, ktoré schválili jej obsah a kolektívnu zmluvu podpísali v dobe jej platnosti.
- (4) Platnosť kolektívnej zmluvy sa stanovuje od 15. mája 2020 do 31. decembra 2021.

V Košiciach dňa 15. 05. 2020

Mgr. art. Aneta Hollá, ArtD. v. r.
riaditeľka školy

PaedDr. Anna Semanová v. r.
predsedníčka ZO OZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa.
2. Rozpočet a zásady čerpania sociálneho fondu vychádzajú zo zámeru poskytnúť všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu na Konzervatóriu v Košiciach rovnaké možnosti čerpania zo SF. ZO OZ aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
3. Zásady tvorby a čerpania SF v roku 2020 sa riadia aj Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2019 až 2020.
4. Za rodinného príslušníka sa na účely čerpania zo SF považuje manžel, manželka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca Konzervatória, Timonova 2, Košice.
5. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a OZ ZO.
6. SF sa tvorí v deň určený zamestnávateľom ako výplatný termín. Ak zamestnávateľ vypláca plat vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa na účely tohto zákona považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy alebo platu za uplynulý kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka. (§ 6 bod 2 a 3 zákona o sociálnom fonde)
7. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
8. Príspevky zo sociálneho fondu sú zdaniteľným príjmom zamestnanca vymeriavacím základom zamestnanca pre sociálnu a zdravotnú poisťovňu, mimo finančných príspevkov poskytovanému zamestnancom, ktorý na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôže zo zdravotných dôvodov využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečeným zamestnávateľom.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný rozpočet sociálneho fondu na rok 2020

a/ povinný prídel vo výške 1 %	11.184, 00 EUR
b/ prídel do výšky minimálne 0,25 % podľa § 3 ods. 1b	27, 96 EUR
c/ zostatok SF z predchádzajúceho roku	3.411,20 EUR
spolu	14.623,16 EUR

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2020

a/ stravovanie	6 500, 00 EUR
b/ doprava do zamestnania	2 000, 00 EUR
c/ sociálna výpomoc nenávratná	1 000,00 EUR
d/ finančné príspevky – jubilejné a iné výročia	3 500, 00 EUR
e/ kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	1 623, 16 EUR
spolu	14.623,16 EUR

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečuje na stravovanie zamestnancom na jeden obed vo výške 0,60 Eur.

2. Príspevky na dopravu do zamestnania

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý má trvalý pobyt mimo sídla zamestnávateľa, príspevok na dopravu do zamestnania a späť (§ 7 ods. 1 b). Príspevok sa poskytne vo výške do 50% z celkových nákladov vynaložených na cestovné jedenkrát polročne podľa odpracovaných dní. Nevyčerpané prostriedky na dopravu sa prerozdedia rovnakým dielom na konci kalendárneho roka všetkým zamestnancom. Na priznanie príspevku predložia zamestnanci žiadosti na prerokovanie riaditeľovi školy a ZV ZO PŠaV.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

a/ pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške 350 EUR

b/ pri úmrtí dieťaťa podľa individuálnej situácie v rodine do výšky 350 EUR

c/ jednorazová výpomoc v prípade prírodnej alebo inej živelnej situácie do výšky 500 EUR

d/ na preklopenie veľmi ťažkej sociálnej situácie v rodine, ako aj z dôvodu dlhodobej PN zamestnanca môže poskytnúť sociálna výpomoc do výšky 250 EUR.

Za dlhodobú PN sa považuje doba dlhšia ako 3 mesiace. O túto výpomoc môže požiadať zamestnanec raz za rok.

4. Finančný príspevok

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok:

- 1.** a/ pri prvom odchode do dôchodku vo výške 100 EUR
b/ pri narodení dieťaťa 100 EUR
c/ pri životnom jubileu /od 50 rokov a každých ďalších 5 rokov/ do výšky 50 EUR

2. Za odpracované roky v školstve :

- a/ 25 rokov - 100 EUR
- b/ 30 rokov - 150 EUR
- c/ 35 rokov - 200 EUR
- d/ 40 rokov - 250 EUR

5. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na realizáciu podnikovej sociálnej politiky aj v oblasti starostlivosti o zamestnancov súvisiacej s kultúrnou, spoločenskou, vzdelávacou a športovou činnosťou:

a/ na pohostenie, výdavky na kvetinové alebo iné nepeňažné dary pri príležitosti Dňa učiteľov, ukončenia školského roka, ukončenia pracovného pomeru alebo pri príležitosti vianočného posedenia až do výšky 15,- EUR,

b/ permanentky na koncerty Štátnej filharmónie sa uhradia v plnej výške na celú sezónu. Lístky na iné kultúrne, spoločenské a športové podujatia sa uhradia do výšky 50% z ceny vstupenky, najviac dvakrát ročne na základe žiadosti zamestnanca,

c/ príspevok na regeneráciu pracovnej sily pre zamestnancov je do 10,- EUR, pre vedúcich zamestnancov do 20,- EUR ročne po predložení dokladu o úhrade nákladov.

Príloha kolektívnej zmluvy č. 2

Kritériá pre priznávanie osobného príplatku zamestnancom

A/ Všeobecne platné legislatívne normy pri priznávaní osobného príplatku § 10 zákona č. 553/2003 Z. z.

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať v závislosti od pridelenia finančných prostriedkov v rozpočte školy osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu; Limit osobného príplatku je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

Osobný príplatok zamestnávateľ môže zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca – u pedagogických zamestnancov - vedúci oddelenia, u nepedagogických zamestnancov – riaditeľka školy. Konkrétna výška osobného príplatku sa zamestnancovi stanoví na základe celkového ohodnotenia podľa miery splnenia kritérií pre priznanie osobného príplatku v časti B/ tejto prílohy.

Zamestnávateľ sa zaväzuje so zástupcami zamestnancov (ZO OZ) prerokovať návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnanca.

B/ Kritériá pre priznanie

1. Osobných príplatkov

Zamestnancovi môže byť poskytnutý osobný príplatok za:

- a/ dôsledné plnenie pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej náplne a Pracovného poriadku školy, pravidelné plnenie pracovné úlohy nad rozsah pracovnej náplne a vo väčšom rozsahu oproti iným zamestnancom,
- b/ pracovnú disciplínu, dochádzku, príprava na vyučovanie, plnohodnotné využívanie vyučovacích hodín, dochvilnosť a pod.
- c/ dôsledné vedenie pedagogickej dokumentácie, najmä triednych kníh, sledovanie oznamov, pohotové reakcie na pokyny vedenia školy, aktívny prístup pri riešení problémov (žiadostí) svojich žiakov, dodržiavanie termínov odovzdania pedagogických dokladov a pod.
- d/ iniciatíva pri usmerňovaní disciplíny žiakov v škole, na školských podujatiach, schopnosť samostatne riešiť disciplinárne priestupky

2. Odmeny

Zamestnancovi môže byť poskytnutá odmena za:

- a/ kvalitné vykonávanie pracovnej činnosti alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec

pracovných činností vyplývajúcej z dohodnutého druhu práce,

b/ umiestnenie žiaka na celoslovenskej súťaži,

c/ umiestnenie žiaka na medzinárodnej súťaži,

d/ príprava a realizácia prijímacích skúšok, maturitných skúšok a absolventských skúšok.

1. Pedagogická a umelecká činnosť

a/ príprava žiakov na súťaže, verejné koncerty, mimoriadne výsledky žiakov, ceny zo súťaží individuálna odborná vedecká (publikačná) alebo umelecká činnosť v prospech školy

b/ systematická účasť na interných a verejných koncertoch školy, aktívna pomoc pri zostavovaní dramaturgie podujatí, zabezpečovanie školských podujatí, priamy pedagogický dozor na akciách študentov školy, schopnosť vzbudiť záujem študentov o aktivity mimo svojich školských povinností

c/ aktívny podiel na príprave ZPD, osobný prínos v príprave metodických dní pre učiteľov a žiakov ZUŠ, schopnosť vnímať a prakticky aplikovať progresívne trendy vo vyučovaní, udržiavať pracovný kontakt s pedagógmi iných konzervatórií, zúčastňovať sa na súťažiach a seminároch, pripraviť informatívny materiál (prednášku) o odborných poznatkoch z účasti na týchto podujatiach

d/ oprava maturitných prác, príprava maturitných textov, pomôcok a materiálov k maturitným skúškam

2. Mimoškolská činnosť

a/ aktívna účasť pri príprave a realizácii mimoškolských podujatí, účinkovanie na týchto podujatiach

b/ schopnosť naštudovať so svojimi žiakmi program vhodný na mimoškolské kultúrne akcie

c/ aktívna spolupráca s inými kultúrnymi inštitúciami, školami, podnikateľskými subjektmi a pod.

Vyššie uvedené kritériá sú predovšetkým vzorom pracovných a mimopracovných aktivít, ktoré sa musia zreteľne prejavovať vo výsledkoch činnosti pedagógov a ostatných zamestnancov nad rámec pracovných povinností.

2. Verejnoprospešná činnosť

a/ osobná iniciatíva pri zveľaďovaní školy, tvorivé nápady pri rozvíjaní jej činnosti, propagácia školy vlastnou publikačnou činnosťou

b/ schopnosť prevziať plnú zodpovednosť za organizáciu a výsledok úprav interiéru a exteriéru školy

c/ spolupráca pri zabezpečovaní materiálneho vybavenia, najmä učebných pomôcok, nového materiálu, hudobných nahrávok a pod., individuálna schopnosť získať

finančné prostriedky pre činnosť školy

d) aktívne vyhľadávanie a vypracovanie projektov podľa náročnosti práce

Tieto zásady a kritéria priznania osobného príplatku sú súčasťou kolektívnej zmluvy, nadobúdajú účinnosť dňom účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

Mgr. art. Aneta Hollá, ArtD. v. r.
riaditeľka školy

PaedDr. Anna Semanová v. r.
predsedníčka ZO OZ

DODATOK č. 1/2020 ku KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE

uzatvorený dňa septembra 2020 medzi zmluvnými stranami:

Konzervatórium, Timonova 2, Košice

so sídlom Timonova 2, 040 01 Košice

IČO: 00 162 761

zastúpené: Mgr. art. Aneta Hollá, ArtD., riaditeľka školy
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia OZ PŠ aV na Slovensku pri Konzervatóriu v Košiciach

IČO: 42 319 307

zastúpená: PaedDr. Anna Semanová, predsedníčka

(ďalej len „ZO OZ“)

splnomocnená na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy v nasledovnom znení:

Článok 1/

Predmet dodatku

Predmetom dodatku je úprava podmienok stravovania, príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov zo sociálneho fondu a zakotvenie podmienky pre nárok zamestnanca na príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie.

Článok 2/

1.Článok X ods. (4) znie:

- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle čl. II bod 7 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, poskytnúť zamestnancovi po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa, na doplnkové dôchodkové sporenie **príspevok vo výške 2 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

2. Článok XIX ods. (1) znie:

(1) Zamestnávateľ, v zmysle § 152 ZP zabezpečuje zamestnancom stravovanie za odpracovanú pracovnú zmenu formou jedného teplého jedla a nápoja, zodpovedajúceho zásadám správnej výživy v nasledovných zariadeniach školského stravovania: Školská jedáleň pri Strednej zdravotníckej škole sv. Alžbety, Uršulínska 2, Košice, okrem školských letných prázdnin.

3. Príloha kolektívnej zmluvy č. 1 časti 1. Stravovanie prvá veta znie:

Zamestnávateľ prispieva na zabezpečenie stravovania zamestnancom na jeden obed vo výške 0,70 Eur.

Článok 3/ Záverečné ustanovenia

- (1) Tento dodatok ku Kolektívnej zmluve je vyhotovený v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných rovnopisoch.
- (2) Tento dodatok ku Kolektívnej zmluve je účinný a záväzným schválením jeho obsahu a podpísaním oboma štatutármi zmluvných strán.
- (3) Tento dodatok ku Kolektívnej zmluve je záväzný aj pre právnych nástupcov zmluvných strán, ktoré schválili jeho obsah a podpísali ho v dobe jeho platnosti.
- (4) Platnosť dodatku ku Kolektívnej zmluve sa stanovuje od 2020 do 31. decembra 2021.

Mgr. art. Aneta Hollá, ArtD. v. r.
riaditeľka školy

PaedDr. Anna Semanová v. r.
predsedníčka ZO OZ