

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie od 1. marca 2024 do 29. februára 2028

na základe zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov medzi

Základnou organizáciou OZ KOVO Štábne útvary U.S. Steel Košice

V zastúpení Ing. Jaroslav Duška

a

zamestnávateľom

Zoologická záhrada Košice

V zastúpení Mgr. Erich Kočner

Časť I. 2. Všeobecné ustanovenia

Článok 1.

Táto Kolektívna zmluva dohodnutá medzi Základnou organizáciou Štábne útvary U. S. Steel Košice Odborového zväzu KOVO (ďalej len ZO OZ , alebo príslušnou odborovou organizáciou) a Zoologickou záhradou Košice – Kavečany (ďalej len ZOO Košice, alebo zamestnávateľ), platí pre všetkých zamestnancov ZOO Košice.

Súčasťou tejto KZ sú prílohy:

1. Pracovný poriadok ZOO Košice
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom s účinnosťou ku 1.1.2023
3. Tvorba a čerpanie Sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok
4. Všeobecné podmienky poskytovania príspevkov zo Sociálneho fondu
5. Súčasťou KZ sú aj mzdové podmienky upravené v interných predpisoch ZOO Košice

Článok 2

Účelom a obsahom tejto KZ je určenie a úprava individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ako aj medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, úprava práv a povinností zmluvných strán v dohodnutých oblastiach, ako i určenie ďalších nárokov, ktoré je nutné zabezpečiť pri uspokojovaní práv, oprávnených sociálnych a ekonomických potrieb a záujmov zamestnancov. Zmluvné strany deklarujú spoločnú vôľu konštruktívne rozvíjať vzájomné vzťahy založené na dôvere a rešpektovaní práv zmluvných strán a aj touto formou rozvíjať prosperitu zamestnávateľa.

Článok 3

Zákaz diskriminácie

Zamestnávateľ sa zaväzuje zaručiť zamestnancovi práva, vyplývajúce mu z pracovnoprávných vzťahov, ako aj z tejto KZ, a to bez akýchkoľvek obmedzení, priamej alebo nepriamej diskriminácie v zmysle § 13 a § 119a ZP

1. Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
2. V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.
3. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

4. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať s odborovou organizáciou rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.
5. Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.
6. Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.
7. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2, nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 6 a porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
8. Zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.
9. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy podľa odsekov 1 až 8 boli porušené, má právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany. Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.

Článok 4.

Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje v súlade s *platným znením zákona 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov* v platnom znení, súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

ČASŤ II. Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

II. 1 Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 1

Zamestnávateľ a príslušná odborová organizácia uznávajú svoje vzájomné práva dané právnymi predpismi a touto KZ a zaväzujú sa ich rešpektovať. Zaväzujú sa , že si budú poskytovať pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.

Článok 2

Zmluvné strany sa budú vzájomne prizývať na rokovania vedenia podniku a na zasadanie výboru základnej organizácie v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách, opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, otázkach odmeňovania, racionalizácii práce, hromadnej úprave pracovného času a pri ďalších dôležitých opatreniach zahŕňajúcich spolurozhodovanie, prerokovanie prípadne informovanie sociálneho partnera.

II. 2 Práva a povinností zamestnávateľa

Článok 1

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo každého zamestnanca byť odborovo organizovaný a nebude ovplyvňovať zamestnancov na rôznom stupni riadenia v ich rozhodnutí byť, či nebyť členom OZ. Zamestnávateľ nebude brániť zamestnancom byť volení do odborárskych funkcií a tieto vykonávať.

Článok 2

Zamestnávateľ zabezpečí k nahliadnutiu pre potrebu zamestnancov: Zákonník práce, Kolektívnu zmluvu s prílohami a Dodatkami, Pracovný poriadok, predpisy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, interné predpisy súvisiace s odmeňovaním zamestnancov, Regulatív osobných ochranných pomôcok, príp. ďalšie, ktoré v tejto pracovnoprávnej oblasti budú vydané.

Článok 3

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prerokuje všetky zmeny Pracovného poriadku, dodatky a prílohy k Pracovnému poriadku a dokumenty, ktoré by formou odvolávky implementovali, alebo menili povinnosti zamestnancov, porušenie ktorých by mohlo mať za následok finančný postih, alebo skončenie pracovného pomeru, vydá len po dohode s príslušnou odborovou organizáciou. Na vyjadrenie poskytne odborovej organizácii primeraný čas – do 15 dní. Nedoručenie písomného vyjadrenia zamestnávateľovi do uvedeného termínu bude považované za vyjadrenie súhlasu s predloženým predpisom. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným a vnútropodnikovým predpisom.

II. 3 Práva a povinností odborov

Článok 1

Odborová organizácia oboznámi zamestnávateľa so svojou organizačnou štruktúrou, a členmi zastupujúcimi výbor základnej organizácie v ZOO Košice. V prípade akýchkoľvek zmien sa zaväzuje oznámiť výbor základnej organizácie túto zmenu písomne do 5 dní od uskutočnenia tejto zmeny

Článok 2

Zástupcovia zamestnancov a odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

II. 4 Pracovno-právna ochrana funkcionárov

Členovia výboru ZO OZ, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom alebo jeho organizačnou jednotkou majúcou príslušnú právomoc a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, sú v čase svojho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho

skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. V čase ich funkčného obdobia a po jeho skončení je zamestnávateľ povinný podľa § 240 ods. 9 ZP písomne požiadať výbor ZO OZ o predchádzajúci súhlas na výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietol udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak príslušný odborový orgán odmietol udeliť súhlas podľa § 240 ods. 9 ZP, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa § 240 ods. 10 ZP z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné. Predchádzajúci súhlas môže zamestnávateľ použiť podľa § 240 ods. 9 ZP len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

II. 5 Účasť odborov v pracovnoprávných vzťahoch

Zamestnávateľ uznáva právo účasti odborových organizácií na spolurozhodovaní, prerokovaní, informovaní a na kontrolnej činnosti, ktoré im prislúcha vo veciach a v rozsahu stanovenom pracovnoprávnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou a príslušnou KZVS pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Zamestnávateľ a odbory si môžu dohodnúť konkrétny spôsob, resp. formu realizácie jednotlivých ustanovení článkov II. 6. až II. 9.

II. 6 Právo na spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom alebo jeho organizačnou zložkou majúcou príslušnú právomoc a príslušným odborovým orgánom, keď k realizácii určitého právneho úkonu, či prijatiu opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas alebo dohoda s príslušným odborovým orgánom. Príslušný odborový orgán spolurozhoduje:

- a) Pri vydávaní predpisov a pravidiel na zaistenie BOZP (§ 39 ZP).
- b) Pri vydaní pracovného poriadku, vrátane zmien a doplnkov (§ 84 ZP).
- c) Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ZP).
- d) Pri zavedení konta pracovného času v KZ alebo v písomnej dohode (§ 87a ZP).
- e) Pri zavedení pružného pracovného času v KZ alebo v dohode (§ 88 ZP).
- f) Pri určení času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ZP).
- g) Pri určení podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia (§ 91 ZP).
- h) Pri určení nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93, ods. 3, 4 a 5 ZP).
- i) Pri určení plánu dovolení (§ 111 ZP).
- j) Pri stanovení mzdových podmienok v KZ (§ 119 ZP).
- k) Pri vydávaní a zmenách interných predpisov spoločnosti súvisiacich s odmeňovaním zamestnancov.
- l) Pri udelení súhlasu, resp. nesúhlasu na výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa s členom príslušného odborového orgánu a zástupcom zamestnancov pre BOZP (§ 240 ZP).
- m) Pri stanovení rozsahu pracovného voľna, ktoré zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne, s náhradou mzdy (§ 240 ZP).
- n) Pri stanovení v KZ: tvorby sociálneho fondu, výšky sociálneho fondu, použitia sociálneho fondu, podmienok poskytovania príspevkov z fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom (zák. č. 152/1994 Zb.).
- o) Pri stanovení pravidiel a kritérií na výber zamestnancov, ktorým sa poskytnú plnenia zo sociálneho fondu.

II. 7 Právo na prerokovanie

1. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom, ktoré sa uskutočnia zrozumiteľným spôsobom pred rozhodnutím zamestnávateľa a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. Na tieto účely zamestnávateľ poskytne príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská. V prípade, že príslušný odborový orgán nedá zamestnávateľovi vyjadrenie k materiálom predloženým na prerokovanie do 10 dní, ak ďalej nie je uvedené inak, od ich obdržania, považujú sa tieto materiály za prerokované. V prípade žiadosti o prerokovanie výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 74 ZP, zástupcovia zamestnancov sú povinní uvedenú žiadosť prerokovať v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti a v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

2. Príslušný odborový orgán má právo, aby s ním zamestnávateľ prerokoval:

a) Stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ZP).

b) Zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ZP).

c) Rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach vrátane, ktoré pracovné činnosti nebude vykonávať vlastnými zamestnancami, prípadne, ktoré činnosti bude vykonávať dočasne pridelenými zamestnancami alebo zamestnancami agentúrneho zamestnávania.

d) Organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ZP).

e) Opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolenia a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ZP).

f) Rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania pri monitorovaní zamestnancov, vykonávaní záznamov telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa, kontrole internetovej elektronickej pošty odosielanej z pracovnej e-mailovej adresy a doručenej na túto adresu (§ 13 ods. 4 ZP).

g) Predpokladaný prechod práv a povinností najneskôr 1 mesiac pred tým, ako sa uskutočnia opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP).

h) Najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania je zamestnávateľ povinný prerokovať opatrenia vyplývajúce z príslušných ustanovení ZP s cieľom dosiahnuť dohodu (§ 73 ods. 2 ZP).

i) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa inak sú neplatné (§ 74 ZP).

j) Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP).

k) Nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP).

l) Dočasné prerušenie výkonu práce u zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, najdlhšie na jeden mesiac (§ 141a ZP).

m) Určenie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP).

n) Podmienky za ktorých bude zamestnávateľ zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci, umožnenie stravovania sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, a rozšírenie okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie (§ 152 ods. 9 ZP).

o) Opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie, ak prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie bolo v záujme spoločnosti (§ 153 ZP).

p) Opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§159 ods.4 ZP).

q) Náhradu škody požadovanú zamestnávateľom od zamestnanca a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 € (§191 ods. 4 ZP).

r) Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škody za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)

II. 8 Právo na informovanie

Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase príslušný odborový orgán o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

Článok 1

Príslušný odborový orgán má právo, aby ho zamestnávateľ informoval:

1. písomne o plánovaných štrukturálnych a organizačných zmenách, v dôsledku ktorých zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce najneskôr 15 dní pred ich uskutočnením. Zamestnávateľ bude rokovať s ním o opatreniach na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov týchto zmien na zamestnancov,
2. o dohodnutých nových pracovných pomeroch § 47 ods. 4 ZP,
3. o pracovných miestach na dobu určitú, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48, ods. 8 ZP), 6. o možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49, ods. 6 ZP),
4. písomne o skutočnostiach uvedených v § 73 ods. 2 ZP pre prerokovanie hromadného prepúšťania,
5. písomne o výsledku prerokovania hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov (§ 73 ods. 4 ZP),
6. o systéme hodnotenia zamestnancov.

Článok 2

Na požiadanie ZO OZ pri riešení problému spoločného záujmu, sa zodpovedný zástupca zamestnávateľa môže zúčastniť na zasadnutí výboru ZO OZ.

Článok 3

Zamestnávateľ so zástupcom (zástupcami) odborovej organizácie prerokuje na stretnutiach, ktoré sa budú konať 1x polročne, to je 2x ročne a to v termíne operatívne dohodnutom tak, aby sa uskutočnilo najneskôr v poslednom mesiaci polroku, zásadné otázok starostlivosti o zamestnancov, otázky hygieny, bezpečnosti práce a hospodárskych výsledkov. Všetky informácie, týkajúce sa výsledkov ZOO Košice a s tým spojených analýz, ktoré sú na týchto poradách, resp. pri iných rokovaníach prezentované, sa považujú za dôverné a nezverejniteľné, s výnimkou ak vedenie ZOO nerozhodne inak. V prípade potreby môže, ktorákoľvek strana, kedykoľvek vyvolať stretnutie.

Článok 4

V prípade organizačných, alebo iných zmien, v dôsledku ktorých by malo dôjsť k uvoľneniu zamestnancov, prerokuje zamestnávateľ dôvody a dôsledky týchto zmien s odborovou organizáciou do 30 dní pred ich uplatnením. Na rokovaní zamestnávateľ predloží návrhy na zmiernenie dôsledkov prepúšťania.

II. 9 Kontrolná činnosť

Príslušný odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP, na kontrolu záväzkov vyplývajúcich z KZ. Príslušný odborový orgán za podmienok upravených v § 239 ZP je oprávnený najmä:

1. Vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 ZP sa použije primerane.
2. Vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady.
3. Podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok.
4. Vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov.
5. Navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv.
6. Vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

II. 10 Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti ZO OZ KOVO

Článok 1

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou.

Článok 2

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet Základnej organizácie najneskôr do 5 dní po termíne vyúčtovania mzdy a prehľad o zrážkach členských príspevkov poskytne v elektronickej forme poverenému členovi odborovej organizácie pravidelne jedenkrát mesačne.

Článok 3

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť voleným funkcionárom ZO OZ (člen výboru ZO OZ Štábne útvary) aktívne zamestnaným u zamestnávateľa, pracovné voľno s náhradou mzdy bez refundácie pre vykonávanie odborárskych povinností, 4 hodiny mesačne, čo je 48 hodín ročne. Pracovné voľno sa poskytne po dohode s priamym nadriadeným voleného funkcionára ZO OZ. Potvrdenie neprítomnosti na pracovisku pre účely uplatnenia nároku na pracovné voľno s náhradou mzdy priznané touto KZ odborovým funkcionárom je povinný potvrdiť priepustkou predseda ZO OZ KOVO Štábne útvary. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, vrátane kolektívneho vyjednávania KZ sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

Článok 4

Zamestnávateľ umožní členom výborov ZO OZ podľa potreby zúčastniť sa odborárskeho vzdelávania v maximálnom počte 16 hodín počas kalendárneho roka. Tento čas je zahrnutý do 48 hodinového ročného nároku uvedeného v článku č. 3. Počas doby účasti na vzdelávaní zamestnávateľ poskytne týmto zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 5

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť voleným funkcionárom ZO OZ(úsekový dôverník) aktívne zamestnaným u zamestnávateľa, určených na účely odborovej činnosti na pracoviskách, krátkodobé pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 30 min. mesačne, to je 6 hodín ročne. Pre voleného funkcionára OZ uvedeného v článku č. 3 je tento čas zahrnutý v čase 48 hodín ročne.

Článok 6

Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, za účelom uplatňovania práv zamestnancov; táto

osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa. Pre pracovné návštevy odborových organizácií platia pri vstupe do priestorov zamestnávateľa rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy zamestnávateľa

Článok 7

Pre odborového inšpektora pre BOZP, ktorý je zamestnancom OZ KOVO platia pri výkone ich činnosti obmedzenia pohybu v priestoroch zamestnávateľa, upravené pre zamestnancov v Pracovnom poriadku, alebo v inom internom predpise zamestnávateľa. Do stanovených priestorov môžu vstupovať v doprovode určeného odborne spôsobilého zamestnanca ak to predpisy umožňujú.

ČASŤ III. Zamestnanosť

III. 1. Pracovná zmluva

Článok 1

Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom písomnú pracovnú zmluvu podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce (§ 42), najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú najmä:

1. Druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika.
2. Miesto výkonu práce.
3. Deň nástupu do práce.
4. Dohodnuté mzdové podmienky – príslušnú tarifnú triedu.

Článok 2

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. V prípade zmeny obsahu dohodnutých pracovných podmienok sa zamestnávateľ zaväzuje písomne zabezpečiť zmenu pracovnej zmluvy.

Článok 3

Preradenie na inú prácu

1. Vykonávať práce iného druhu , alebo na inom mieste ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve je zamestnanec povinný len výnimočne, v prípadoch ustanovených v § 55 ods2. a 4. Zákonníka práce
2. Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu ako bola dohodnutá, ak je potrebná na odvrátenie mimoriadnej udalosti, alebo na zmiernie nie jej bezprostredných následkov(§ 55 ods. 4 ZP)
3. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu počas , ktorej má preradenie trvať (§ 55 ods. 6 ZP). Ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný mu vydať písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní okrem prípadov v § 55 ods.4
4. Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia podľa odseku 2 preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.(§55 ods.3 ZP)

III. 2 Skončenie pracovného pomeru

Článok 1

Výpovedná doba. Ak je daná výpoveď pracovný pomer sa končí uplynutím výpovednej doby podľa ustanovenia § 62 ods. 1 ZP.

Článok 2

Odstupné – Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru 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 odstupné nad rozsah ustanovení podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.

Článok 3

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať pracovnú činnosť je viac ako 70% odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

III. 3. Politika zamestnanosti

Článok 1

Zamestnávateľ sa zaväzuje vhodným spôsobom informovať o pracovných miestach, na ktoré sa uskutočňuje výber z externých zdrojov tak, aby všetci zamestnanci mali možnosť dozvedieť sa o tejto ponuke. Zamestnávateľ sa zaväzuje prednostne ponúknuť voľné pracovné miesto svojim zamestnancom spĺňajúcim predpoklady a požiadavky pre dané pracovné miesto.

Článok 2

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude prijímať nových zamestnancov počas uplatňovania organizačných zmien, následkom ktorých dôjde k ukončeniu pracovného pomeru so zamestnancami. Zamestnávateľ vyvinie úsilie, aby prípadné voľné pracovné miesta obsadil rekvalifikovanými nadbytočnými zamestnancami z titulu týchto zmien. Uvedené neplatí, pokiaľ zamestnávateľ vzhľadom na odbornosť a naliehavosť obsadenia pracovného miesta to nevie zabezpečiť vlastnými zdrojmi, alebo v prípade nezáujmu uvoľnených zamestnancov o voľné pracovné miesto.

Článok 3

Zamestnávateľ sa zaväzuje prihliadať pri svojich rozhodnutiach na to, že organizačné a štrukturálne zmeny bude uskutočňovať tak, aby nevyžadovali zvýšenú potrebu nadčasovej práce a umožnili čerpanie pracovných prestávok, dovolení a iných prekážok v práci na strane zamestnanca.

Článok 4

Zamestnávateľ bude podľa svojich možností vytvárať zdravé psychosociálne prostredie pre zamestnancov ako súčasť opatrení v oblasti ochrany práce.

Článok 5

Zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou vyvinie úsilie na prijatie opatrení na predchádzanie psychosociálnym rizikám, ich znižovaniu alebo ich obmedzeniu v súlade s právnymi predpismi SR.

ČASŤ IV. Pracovný čas, prestávky v práci a dovolenka na zotavenie

IV.1 Pracovný čas

Článok 1

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

2. Pracovný čas všetkých zamestnancov je 37,5 hodín týždenne

Článok 2

Práca nadčas nesmie presiahnuť v príslušnom kalendárnom roku v priemere osem hodín týždenne v období 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno.

IV. 2 Prestávky v práci

Článok 1

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Pri pracovnej zmene presahujúcej 10,5 hodiny poskytne zamestnávateľ ďalšiu prestávku v práci v trvaní 15 minút.

Článok 2

Zamestnancom pracujúcim v prostredí, v ktorom dochádza pri výkone práce k silnému znečisteniu, sa čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, započítava do pracovného času, bez zníženia mzdy. Ide o zamestnancov vykonávajúcich manuálnu prácu v teréne. Dohodnutý rozsah očisty je 0,5 hodiny denne.

Článok 3

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času, ani do prípadnej práce nadčas.

Článok 4

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom alebo ak ide o prestávku z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov.

Článok 5

Pri účasti zamestnancov na preventívnych a výstupných zdravotných prehliadkach sa do pracovného času započítava doba strávená u lekára a čas na cestu tam a späť.

IV. 3 Dovoľenka

Článok 1

Nárok zamestnancov na dovolenku podľa § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce sa predlžuje o jeden týždeň nad stanovený rozsah v danom paragrafe.

Článok 2

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Článok 3

Ak sa zamestnancovi poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

ČASŤ V. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 1

Zamestnávateľ, odborová organizácia, zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zamestnanci navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti BOZP. Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať s príslušným odborovým orgánom zásadné otázky týkajúce sa ochrany práce a pracovného prostredia.

Článok 2

Predpisy upravujúce oblasť BOZP vydá zamestnávateľ po dohode s príslušnou odborovou organizáciou. Na vyjadrenie poskytne odborovej organizácii primeraný čas - do 15 dní. Ak pri vydávaní predpisu nedôjde medzi zamestnávateľom a príslušnou odborovou organizáciou k zhode, rozhodne príslušný inšpektorát práce.

Článok 3

Zmluvné strany sa dohodli, že 2 krát ročne vykonajú previerku pracovísk zameranú na stav BOZP v súčinnosti s odborovou organizáciou, niektorou z foriem zaužívanou v ZOO Košice.

Článok 4

Zamestnávateľ oznámi v zmysle § 19 ods. 3 písm. e) zák. č. 124/2006 Z. z. odborovej organizácii ohlásený výkon inšpekcie a kontroly zo strany Inšpektorátu práce a Regionálneho úradu verejného zdravotníctva a poskytne jej výsledky a závery z týchto kontrol.

Článok 5

Zamestnávateľ zabezpečí certifikované osobné ochranné pracovné prostriedky, hygienické prostriedky pre zamestnancov podľa schváleného regulatívu OOPP. Zároveň je povinný kontrolovať ich používanie a hospodárenie s nimi. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, pitný režim pri zvýšenej záťaži teplom alebo chladom a poskytne umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny. Regulatívy pre OOPP, pitný režim a umývacie, čistiace prostriedky a ochranné pracovné masť, pred schválením prerokuje s príslušnou odborovou organizáciou.

Článok 6

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou vývoj pracovnej úrazovosti a chorôb z povolania, vrátane návrhu nápravných opatrení.

Článok 7

Zamestnávateľ neodkladne oznámi vznik pracovného úrazu a choroby z povolania odborovej organizácii a príslušnému zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť a umožní im účasť na vyšetrovaní príčin ich vzniku.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje na včasné a objektívne odškodňovania pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia pri práci v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP a Zákona o sociálnom poistení, v spolupráci s povereným zástupcom odborovej organizácie, resp. zástupcom zamestnancov pre BOZP.

Článok 9

Zamestnávateľ rešpektuje právo kontroly odborových orgánov nad stavom BOZP v rozsahu danom príslušnými právnymi predpismi. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať systém výchovy zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a požiarnej ochrany.

Článok 10

Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pre BOZP vymenovaných zamestnávateľom v zmysle § 19 zák. č. 124/2006 Z. z. na ich vzdelávanie organizované orgánom príslušného odborového orgánu, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody, pracovné voľno s náhradou mzdy, na nevyhnutne potrebný čas. Zároveň v zmysle § 19 zák. č. 124/2006 Z. z. im vytvorí podmienky na výkon ich funkcie.

Článok 11

Zamestnávateľ sa zaväzuje nepoužívať taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výsledkov mal za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov.

Článok 12

Pri záťaži teplom (pri prekročení maximálnej hodnoty prípustnej operatívnej teploty) a pri záťaži chladom (pri prekročení minimálnej hodnoty prípustnej operatívnej teploty), zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou prijme vhodné opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu nadmerného tepla a chladu na zdravie zamestnancov, prednostne poskytne zamestnancom bezpečnostné prestávky.

Článok 13

Zamestnanci sú povinní

1. Dodržiavať predpisy na zaistenie BOZP, zásady bezpečného správania sa na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení
2. Používať pri práci OOPP a starať sa o ne.
3. Zúčastňovať sa školení a výcviku uskutočňovaných zamestnávateľom v záujme zvyšovania úrovne BOZP.
4. Podrobiť sa skúškam potrebným k výkonu práce súvisiacim s pracovným zaradením zamestnanca a lekárske prehliadkam.
5. Oznamovať svojmu nadriadenému, alebo orgánu dozoru nad BOZP nedostatky a poruchy na zariadeniach, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť, alebo zdravie.
6. Nepožívať alkoholické nápoje ani omamné alebo psychotropne látky na pracoviskách a nenastupovať pod ich vplyvom do práce.
7. Podrobiť sa dychovej skúške, ktorú môže nariadiť a vykonať. Zamestnávateľ, alebo iná osoba v zmysle interných predpisov zamestnávateľa a jeho zriaďovateľa.

ČASŤ VI. Prehľbovanie kvalifikácie

Článok 1

1. Zamestnávateľ sa stará o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie.
2. Zamestnanec je povinný sústavne si prehľbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehľbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehľbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie v súlade s §155 ZP.

4. Ak ide o získanie, zvýšenie alebo prehĺbenie kvalifikácie pre vlastnú potrebu zamestnanca, znáša náklady sám zamestnanec a zamestnávateľ mu umožní účasť na štúdiu len v tom prípade, keď tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

ČASŤ VII. Mzdová oblasť

VII. 1 Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Odmeňovanie zamestnancov ZOO Košice sa riadi Vnútropodnikovým mzdovým predpisom o odmeňovaní zamestnancov v súlade so zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, vydaným po dohode s odborovou organizáciou.

Článok 2

Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

1. Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa tejto KZ, ZP alebo podľa osobitných predpisov.
2. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.
3. Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem predchádzajúcich kritérií uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.
4. Predchádzajúce odseky sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Článok 3

Platové tarify zamestnancov budú zvyšované v súlade s príslušnými predpismi, kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a podľa ekonomickej situácie zamestnávateľa v intenciách s rozpočtom schváleným zriaďovateľom.

Článok 4

Zamestnávateľ prerokuje so zástupcom odborovej organizácie objem finančných prostriedkov odsúhlasených Mestským zastupiteľstvom na odmeny zamestnancov a spôsob ich prerozdelenia podľa interného mzdového predpisu ZOO Košice.

Článok 5

Splatnosť a výplata mzdy

1. Mzda a náhrada mzdy je splatná pozadu za mesačne obdobie vo výplatnom termíne, ktorým je 15. kalendárny deň nasledujúceho mesiaca. V prípade, že 15. kalendárny deň pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, výplatný termín sa posúva na najbližší predchádzajúci pracovný deň, najneskôr posledný deň príslušného nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Článok 6

Odmeny za pracovné a životné výročia

Pri pracovných výročiach zamestnávateľ poskytne odmenu za dlhoročnú prácu v ZOO v súlade s pravidlami vyplácania Sociálneho fondu.

ČASŤ VIII. Sociálna oblasť

VIII. 1 Zdravotná starostlivosť

Článok 1

Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa platných právnych predpisov a tejto KZ zabezpečiť bezplatné lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci pre dotknutých zamestnancov v lehotách podľa spracovaného harmonogramu pre príslušný kalendárny rok. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na lekárske preventívnych prehliadkach súvisiacich s výkonom povolania v pracovnom čase.

VIII. 2 Stravovanie zamestnancov

Článok 1

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v súlade s § 152 ZP.

Článok 2

Hodnota stravného lístka bude upravovaná v súlade s opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, zamestnávateľ upraví cenu lístka po prerokovaní prerozdelenia príspevkov na lístok medzi zamestnávateľa, zamestnanca a príspevok zo Sociálneho fondu (SF) s odborovou organizáciou – príloha č. 3.

Článok 3

Zamestnávateľ poskytne stravný lístok :

- a) *za každú odpracovanú zmenu, ktorá trvá najmenej štyri hodiny a viac*
- b) *Zamestnancom, ktorí utrpeli pracovný úraz nie vlastnou vinou a sú odškodňovacou komisiou odškodnení na 100% počas práceneschopnosti súvisiacej s úrazom*

VIII. 3 Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľská zmluva

Článok 1

Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov plniť svoje povinnosti stanovené zamestnávateľskou zmluvou uzatvorenou s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

Článok 2

Výška príspevku zamestnávateľa Zamestnávateľ bude v zmysle zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov platiť a odvádzať príspevok zamestnávateľa za zamestnancov – účastníkov, ktorí majú uzatvorenú účastnícku zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu zamestnávateľ, vo výške 4% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

Článok 3

V prípade ak má zamestnanec uzatvorených viacero účastníckych zmlúv s jednou alebo s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami s ktorými má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, zamestnávateľ bude platiť a odvádzať príspevky v zmysle článku 2 iba na jednu účastnícku zmluvu, podľa výberu zamestnanca.

Článok 4

Vypovedanie zamestnávateľskej zmluvy Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prípadné vypovedanie zamestnávateľskej zmluvy je možné iba po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

ČASŤ IX. Sociálny fond

Článok 1

V dobe platnosti tejto KZ zamestnávateľ vytvorí sociálny fond v súlade so zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, povinným prídedom vo výške 1% a ďalším prídedom vo výške 0,50% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Článok 2

Zásady tvorby a čerpania Sociálneho fondu sú upravené internou smernicou.

ČASŤ X. Riešenie sťažností a sporov vyplývajúcich z neplnenia záväzkov z tejto KZ

Zmluvné strany vytvoria ad hoc štvorčlennú paritnú zmierovaciu komisiu na riešenie sporov o plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. V konkrétnych prípadoch sa rozšíri komisia na paritnom princípe o odborníkov, ktorých pozvú zmluvné strany. V prípade sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých vyplývajú nároky k jednotlivým zamestnancom a má byť inštitútom sprostredkovateľa je prerokovanie v komisii podmienkou. Komisia sa schádza z podnetu jednej zo strán s cieľom vyriešiť predmet sporu v čo najkratšom možnom termíne.

Pri riešení sporov vo veci plnenia záväzkov z tejto KZ, z ktorých nevznikajú individuálne nároky zamestnancom a sporov o výklad tejto KZ, sa spor považuje za vyriešený na základe spoločného zhodného názoru väčšiny členov komisie.

ČASŤ XI. Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ sa riadi Zákonom o kolektívnom vyjednávaní 2/1991 Zb. v aktuálnom znení.
2. Plnenie tejto kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Návrh na zmenu môže podať, ktorákoľvek zo zmluvných strán. Druhá strana je povinná poskytnúť súčinnosť.
3. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.3. 2024 do 29.2.2028 a nadobúda platnosť podpísaním oboch zmluvných strán.
4. Zamestnávateľ zabezpečí vydanie troch kusov kolektívnej zmluvy, v prípade zmien aj jej dodatkov, a to do 5 dní od ich podpísania. Zamestnávateľ spolu s odborovým orgánom oboznámi zamestnancov s obsahom KZ, alebo dodatku najneskôr do 15 dní od ich uzavretia.
5. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú prílohy



Základná organizácia OZ KOVO
Štábne útvary U.S. Steel Košice
V zastúpení Ing. Jaroslav Duška



Zoologická záhrada Košice
V zastúpení Mgr. Erich Kočner