

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na kalendárne roky 2018 a 2019

uzatvorená dňa 28.02.2018 medzi zmluvnými stranami:

Spojenou školou internátnou
Karola Supa 48 (ďalej len zamestnávateľ), IČO: 51066211,
z a s t ú p e n o u
PhDr. Lenkou Hricovou, riaditeľkou školy

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva, vedy, výskumu a športu na Slovensku pri Spojenej škole internátnej, Karola Supa 48, Lučenec
z a s t ú p e n o u
PhDr. Hortenziou Slávikovou, predsedníčkou,
splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie na základe splnomocnenia.

PRVÁ ČASŤ Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 2 bod b) stanov odborovej organizácie, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy PhDr. Hortenziu Slávikovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie k uzavretiu tejto kolektívnej zmluvy zo dňa 17. 01. 2018 tvorí prílohu č. 1 Návrhu Kolektívnej zmluvy na kalendárne roky 2018 a 2019.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 07. 1996. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu 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 Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018 skratka „KZVS

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 odsek 1) ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
3. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na kalendárne roky 2018 a 2019 a nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Účinnosť kolektívnej zmluvy skončí dňa 31.12.2019

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ trvalo, v archíve organizácie (zamestnávateľa) po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Následne po uplynutí doby 5 rokov sa môže previesť archivácia KZ do mestského archívu.

Článok 6

Oboznámenia zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Spôsob oboznámenia a termín stretnutia zamestnancov určí odborová organizácia.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 7

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru

V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov sa zmluvné strany dohodli, že „ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky“ je možné u nasledovných kategórií:

- **u kategórie pedagogický asistent:** asistent učiteľa ŠMŠ, ZŠ
asistent vychovávateľa

na vykonávanie výchovno-vzdelávacej činnosti v súlade so zákonom č. 317/2009 Z. z. a na základe pridelenia nenormatívnych finančných prostriedkov na príslušný kalendárny rok.

- **u kategórie pedagogický zamestnanec, odborný zamestnanec:**
u poberateľov starobného dôchodku a predčasného dôchodku z dôvodu potreby zabezpečiť plynulosť a odbornosť výchovno-vzdelávacej činnosti školy a školského zariadenia.
- **u kategórie pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec, prijatý na pracovnú zmluvu na kratší pracovný čas** – napr. učiteľ vyučovacieho predmetu s nízkou týždennou hodinovou dotáciou (náboženská výchova ...).
- **u kategórie nepedagogický zamestnanec:**
u poberateľov starobného dôchodku, predčasného dôchodku a výsluhového dôchodku
- **u kategórie nepedagogický zamestnanec** – upratovačka, kuchárka

Článok 8

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ v rokoch 2018 a 2019 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, na 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má v rokoch 2018 a 2019 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
3. Nakoľko podmienky prevádzky neumožňujú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas pre úsek pomocných vychovávateľiek a kuričov, majú uvedení zamestnanci zavedený nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v zmysle § 87 Zákonníka práce.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
5. Vedúci pedagogickí a nepedagogickí zamestnanci môžu v odôvodnených prípadoch po predchádzajúcom súhlase riaditeľky školy opustiť pracovisko skôr/resp. prísť neskôr s tým, že chýbajúce hodiny odpracujú v najbližšom termíne, najneskôr do konca príslušného kalendárneho mesiaca.

Článok 9

Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP nasledovne:
základná výmera dovolenky je **šesť** týždňov. Dovolenka vo výmere **siedmich** týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, vychovávateľa odborného zamestnanca je **deväť** týždňov v kalendárnom roku.
2. V zmysle zákonníka práce si zamestnanci čerpajú dovolenku na zotavenie v kalendárnom roku podľa rozpisu, ktorý schváli vedúci zamestnanec príslušného úseku. Zamestnanec, ktorý si do konca príslušného kalendárneho roka nevyčerpal dovolenku v plnom rozsahu si môže preniesť do nasledujúceho kalendárneho roka dovolenku v rozsahu najviac 10 kalendárnych dní.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom

1. V zmysle § 7 ods. 4 zák. č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ určí tarifný plat zamestnancovi nezávisle od dĺžky započítanej praxe nasledovne:
 - a) zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce môžu byť zaradení do najvyššej platovej tarify platovej triedy.
 - b) ostatným zamestnancom, okrem pedagogických a odborných zamestnancov, je zaradenie do platovej tarify upravené vo Vnútorom platovom predpise v závislosti od mzdových prostriedkov organizácie.

Článok 11

Príplatky

1. Príplatok za nočnú prácu, príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu, príplatok za prácu vo sviatok a za prácu nadčas, príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca, začínajúceho odborného zamestnanca, uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, uvádzajúceho odborného zamestnanca, príplatok za činnosť triedneho učiteľa a kreditový príplatok sa vyplácajú v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Výška príplatku za riadenie je určená v závislosti od náročnosti riadiacej práce a stupňa riadenia. Vypláca sa v zmysle Vnútorého platového predpisu organizácie.
3. Príplatok za zmenu, príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla sa vypláca v zmysle Vnútorého platového predpisu organizácie.
4. O priznaní osobného príplatku, jeho výške, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
 - 4.1. Kritériá poskytovania osobného príplatku upravuje Vnútorý platový predpis organizácie.
 - 4.2. V kalendárnych rokoch 2018 a 2019 bude i naďalej vyplácané 5% navýšenie plátov nepedagogických zamestnancov vo výške sumy z kalendárneho roku 2013, za každý mesiac a to formou osobného príplatku alebo výkonnostného príplatku. Táto čiastka bude priznaná aj novoprijatým nepedagogickým zamestnancom.

Článok 12

Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Vypĺčaná mzda sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Článok 13

Náhradné voľno za prácu nadčas a náhrada za stratu času

1. Náhradné voľno za prácu nadčas poskytne zamestnávateľ po dohode so zamestnancom v zmysle Pracovného poriadku organizácie.
2. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorá nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno.

Článok 14

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo 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 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) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. 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 prístupnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí mu pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; 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. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.

5. Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných plátov za podmienky, že zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
6. 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.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Pri vzniku kolektívneho sporu bude odborová organizácia postupovať podľa platnej legislatívy.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3) § 13 Zákonníka práce, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom a odbornej činnosti odborným zamestnancom – funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancom na vzdelávanie, odborné školenie, školenie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu. Zároveň zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktoré bolo poskytnuté.

Článok 19

Záväzky zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti v súlade so Zákonníkom práce a to, vo vzťahu k ZO OZ ohľadom pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov organizácie.
2. Zamestnávateľ sa zároveň zaväzuje umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ (§ 239 ZP)
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť členom výboru základnej organizácie poskytnutie ekonomických informácií a štvrtročných výkazov o práci v školstve Škol /MŠVVaŠ SR/ 1-04 v súlade s § 229 a 230 Zákonníka práce.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - pri hromadnom prepúšťaní:
 - a) o dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - d) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP)
 - e) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 odsek 2 bod a) ZP)
 - vopred prerokovať najmä:
 - a) prerokovať opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 odsek 2 ZP)
 - b) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP)
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP)
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP)

Článok 20

Závazky základnej organizácie odborového zväzu

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP)

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade platných zákonov a rezortných predpisov sa zaväzuje 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.

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami;
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať;
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím;
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov;
 - e) zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Sociálna politika zamestnávateľa

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu v zmysle platnej legislatívy.
 - a) pred zaradením na prácu, alebo pri zmene pracovného zaradenia,
 - b) v pravidelných časových intervaloch podľa osobitného predpisu (§ 19 ods. 3 a 4 zákona č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Ak výsledky vyšetrení preukážu, že je nevyhnutné zamestnancovi poskytnúť špeciálne korekčné a kompenzačné pomôcky na prácu, je zamestnávateľ povinný ich poskytnúť. Zamestnávateľ prepláti

zamestnancovi korekčnú alebo kompenzačnú pomôcku v zmysle zásad pre tvorbu sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu v súvislosti s výkonom práce pre zamestnancov zaradených do pracovných pozícií: (a) upratovačka, (b) kuchárka, (c) pracovníčka práčovne, (d) údržbár, jedenkrát za tri roky. Náklady spojené s preukazovaním zdravotnej spôsobilosti hradí zamestnávateľ.

Článok 24 **Pracovný odev**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovný odev a obuv podľa Organizačnej smernice č. 4/2011 na poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Na čistenie pracovného odevu zamestnávateľ poskytne zamestnancom prach na pranie v množstve 1kg/odpracovaný mesiac, okrem pracovného odevu údržbárov, kuričov a učiteľa technickej výchovy, ktorým zabezpečí pranie zamestnávateľ vo svojej práčovni.

Článok 25 **Starostlivosť o deti zamestnancov**

Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky na základe ich žiadosti voľno s náhradou mzdy na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Voľno sa poskytne až po vyčerpaní dovolenky na zotavenie.

Článok 26 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov, vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Do toho času sa pre tieto účely u pedagogických zamestnancov započítava aj nepriama činnosť. V zmysle § 91 ZP ods. 1 zamestnanec, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, má nárok na prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
3. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi len jedno teplé hlavné jedlo, vrátane nápoja. Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom v nočnej zmene zabezpečiť jedno hlavné teplé jedlo vrátane nápoja do plastových nádob vhodných do mikrovlnnej rúry, ktoré si zamestnanec sám zabezpečí a označí svojim menom. Mikrovlnné rúry sú k dispozícii na 1. poschodí v služobnej miestnosti, miestnosti č. 100 a v priestore jedálne.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie počas prázdnin, mimo prevádzky školskej jedálne, v hodnote 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 h podľa osobitného predpisu, formou donášky stravy. Takto zabezpečená strava bude poskytnutá zamestnancovi, ktorý za príslušný deň odpracuje pracovný čas v zmysle čl. 8 ods.1. KZ.
5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 296/2014 Z. z. v znení neskorších predpisov.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať svojim zamestnancom na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,20 € na jedno hlavné jedlo.
7. Podľa § 152 ods.8 písm c) zamestnávateľ umožňuje stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku, avšak bez nároku na príspevok z rozpočtu zamestnávateľa aj bez nároku na príspevok zo sociálneho fondu.
8. Zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov umožňuje v zmysle § 152 ods. 8 písm. b) stravovanie zamestnancov, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.

Článok 27 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

Zamestnávateľ sa zaväzuje podporovať profesijný rozvoj pedagogických, odborných a nepedagogických zamestnancov školy v zmysle platných zákonov a rezortných predpisov.

Článok 28 **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %.

V prílohe A sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len „SF“) v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

PIATA ČASŤ **Záverečné ustanovenia**

Článok 29

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vždy na požiadanie druhej zmluvnej strany
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom rovnopise.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Lučenci dňa:

.....
PhDr. Hortenzia Sláviková,
predsedníčka ZO OZ

.....
PhDr. Lenka Hricová,
riaditeľka školy