**Kolektívna zmluva**

**Spojená škola, J. Rumana 6,**

**031 01 Liptovský Mikuláš**

**Rok 2020**

**Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa 27.1. 2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole

J. Rumana 6, 031 01 Liptovský Mikuláš, zastúpenou Mgr. Janou Kučerovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva zo dňa 19.12. 2019 (ďalej Odborová organizácia)

a

Spojenou školou, J. Rumana 6, 031 01 Liptovský Mikuláš IČO: 37982559, zastúpenou Mgr. Máriou Oravcovou, riaditeľom školy (ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

**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 stanov odborovej organizácie a plnomocenstva zo dňa 19. 12. 2019, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Janu Kučerovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 19.12. 2019 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

1. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa: 1. 9. 2006. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany", namiesto označenia **kolektívna zmluva** skratka **„KZ",** namiesto označenia **Zákonník práce** skratka **„ZP",** namiesto označenia **zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme** skratka **„OVZ",** namiesto **zákona o ochrane verejného záujmu** skratka **„ZOVZ“** a namiesto **Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa** na rok 2019 - 2020 skratka **„KZVS".**

***Článok 2***

***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle **§ 231 a § 232 ZP**, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

***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. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 27.1.2020

a končí dňom 31. decembra 2020, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov v nej nie je dojednaná inak.

1. Pokiaľ do 31.12.2020 nebude podpísaná nová KZ medzi zmluvnými stranami na rok 2021, táto KZ je

platná aj po 31.12.2020, do dňa podpísania novej KZ zmluvnými stranami.

***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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcna (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

***Článok 5***

***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

***Článok 6***

***Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ.
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**

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

***Článok 7***

***Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť***

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:
   1. pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
   2. pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ( **§ 13b,ods.1OVZ**),
   3. pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 14%,
   4. pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, **/§ 13b,ods.2 OVZ/**

2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (**§ 17 OVZ**).

3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (**§18 OVZ**).

4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, to platí u pedagogického zamestnanca aj za hodinu vyučovacej činnosti alebo hodinu výchovnej činnosti prevyšujúcu jeho základný úväzok (**§19 OVZ**).

5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu ( **§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ**).

***Článok 8***

***Osobný príplatok***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (**§ 10 OVZ**).
2. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky najmenej 4 % tarifných platov zamestnancov zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Osobný príplatok sa prideľuje podľa kritérií, ktoré sú vo vnútornom mzdovom predpise. **Kritériá tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.**

***Článok 9***

***Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

***Článok 10***

***Odstupné a odchodné***

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:  
   a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,   
   b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,   
   c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,   
   d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov**. (§ 76 ZP, odst.1)**
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:  
   a)jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,   
   b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,   
   c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,   
   d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,   
   e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov. **( § 76 odst. 2 ZP)**
3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jedného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.**( § 76a od 1 ZP)**

(a) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jedného funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.  
(b) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.  
(c) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. **( § 76 a 2,3,4 ZP)**

***Článok 11***

***Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

Každý zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa predchádzajúcej vety.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
2. Zmluvné strany budú zamestnancom odporúčať uzatvorenie doplnkového dôchodkového sporenia v DDP NN Tatry - Sympatia.
3. U zamestnancov, ktorí majú uzatvorenú zmluvu na doplnkové dôchodkové sporenie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. 12.2019, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2020 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

***Článok 12***

***Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe***

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (**§ 7 ods.4 OVZ**).

***Článok 13***

***Pracovný čas zamestnancov***

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle **§ 85 ods.8 ZP** zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37,5 hodiny týždenne.

***Článok 14***

***Dovolenka na zotavenie (§ 103)***

1) Základná výmera dovolenky je 6 týždňov

Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je

7 týždňov.

Dovolenka riaditeľa školy, ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, vychovávateľa a dovolenka

odborného zamestnanca je 10 týždňov v kalendárnom roku.

1. Čerpanie dovolenky je uvedené v Prílohe č. 3 tejto KZ.

**Tretia časť**

***Kolektívne vzťahy a 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 doplnku 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. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500€. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

***Článok 17***

***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovaniach 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. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (**§13 ZP**).

***Článok 18***

***Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie***

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z **§-u 240 ods.3 ZP** sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
   1. miestnosť, v ktorej bude zasadať výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
   2. telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
   3. zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
   4. svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
   5. priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, členom a funkcionárom odborovej organizácie, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno (**§136 ZP**) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

* predseda výboru ZO päť dní v roku,
* členovia výboru ZO dva dni v roku

4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskych prehliadkach , na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, darovanie krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov (**§138 ZP odst.1, 2**)

***Článok 19***

***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 KZ, najmä:

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

* vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
* 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**)
* rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (**§ 86 ods. 1 ZP**)
* nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (**§ 87 ods.2 ZP**)
* zavedenie pružného pracovného času (**§ 88 ods.1 ZP**)
* určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (**§ 90 ods.4 ZP**)
* určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (**§ 90 ods. 10 ZP**)
* určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (**§ 91 ods. 2 ZP**)
* určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (**§97 ods. 6 a 9 ZP**)
* vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (**§ 98 ods. 9 ZP**)
* prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (**§ 111 ods. 1 ZP**)
* na určenie hromadného čerpania dovolenky (**§ 111 ods. 2 ZP**)
* vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (**§ 142 ods.4 ZP**)
* rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (**§ 144 a, ods.6 ZP)**
* stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci ( **§152 ods. 8a ZP**)
* umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom ( **§152 ods. 8b ZP**)
* rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (**§152 ods. 8c ZP**)
* určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (**zák. č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde**)

1. písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (**§ 22 ods. 1 ZP**)

* ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
  + o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  + o dôvodoch prechodu
  + pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  + plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (**§ 29 ods. 1 ZP**)
* o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (**§ 47 ods. 4 ZP**)
* o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (**§ 48 ods. 8 ZP**)
* o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (**§ 49 ods. 6 ZP**)
* pri hromadnom prepúšťaní o:
* dôvodoch hromadného prepúšťania
* počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
* celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
* dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
* kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (**§ 73 ods. 2 ZP**)
* o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (**§ 73 ods. 2a ods. 4 ZP**)
* zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (**§ 229 ods. 1,2 ZP**)
* o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (**nariadenie vlády SR č. 395/2006 o podmienkach poskytovania OOPP**)

1. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

* opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (**§ 29 ods. 2 ZP**)
* opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (**§ 73 ods. 2 ZP**)
* výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (**§ 74 ZP**)
* nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (**§ 94 ods.2 ZP**)
* stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (**§ 152 ods. 8 písm. a/ ZP**)
* umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (**§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP**)
* rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
* dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP)
* opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (**§ 153 ZP**)
* opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (**§ 159 ods. 4 ZP**)
* požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca(**§ 191 ods. 4ZP**)
* rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (**§ 198 ods. 2 ZP**)
* stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (**§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP**)
* zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (**§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP**)
* rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (**§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP** )
* 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**)
* opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (**§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP**)

1. umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych 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**).

***Článok 20***

***Záväzky odborovej organizácie***

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
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 prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. 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 s ustanoveniami **§ 147 ZP a § 6 až 10 Zákona NR SR č. 140/2008 Z. z**., ktorým sa mení a dopĺňa zákon **č. 124/2006 Z. z. o BOZPa o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z.** o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) 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.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
   1. písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (**§ 6 ods. 1 písm. k) zákona o BOZP**),
   2. zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (**§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP**),
   3. bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s **§ 17 ods. 5 zákona o BOZP**,
   4. pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (**§ 7 ods. 1 zákona o BOZP**),
   5. odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (**§ 9 ods. 2 zákona o BOZP**),
   6. vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (**§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP**),
   7. poskytovať zamestnancom u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia bezplatne OOPP (**§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP**),
   8. poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu

**(§ 6ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP**),

* 1. zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (**§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP**),
  2. zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (**§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP**),
  3. znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (**§ 6 ods. 11 zákona o BOZP**),
  4. vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (**zákon č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP**),
  5. kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (**§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP**),
  6. umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (**§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP**).

***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

* 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.

***Článok 23***

***Zdravotnícka starostlivosť***

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

1. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
2. počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

* od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
* od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (**§ 8 zák. č.462/2003 Z. z.**)

***Článok 24***

***Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov***

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin.
2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

***Článok 25***

***Stravovanie***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách **č. 283/2002 Z.z.** v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona **č. 152/1994 Z. z.** o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

***Článok 26***

***Starostlivosť o kvalifikáciu***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dodržiavať **§ 3 ods. 3 a 5 OVZ**.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

***Článok 27***

***Sociálny fond***

1. Podľa KZVS je celkový prídel do sociálneho fondu tvorený:
2. povinným prídelom vo výške 1% a
3. ďalším prídelom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. (§118 odst.2 ZP a iné predpisy)
4. Zásady na rozpočet a zúčtovanie sociálneho fondu sú uvedené v prílohe č.4. tejto KZ.

**Štvrtá časť**

***Článok 28***

***Záverečné ustanovenia***

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V  Liptovskom Mikuláši dňa: 27.1.2020

........................................................... ..............................................................

základná organizácia štatutárny zástupca Spojenej školy,

J. Rumana 6, Liptovský Mikuláš