

Stredná odborná škola hotelových služieb a dopravy,
Zvolenská cesta 83, 984 01 Lučenec

Základná organizácia Odborového zväzu
SOŠHSaD Lučenec

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020

V Lučenci, december 2019

Obsah

I.	VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY NA ZABEZPEČENIE PLÁNOVANÝCH ÚLOH	3
II.	VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI ZAMESTNANOSTI	3
III.	VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI HMOTNEJ ZAJINTERESOVANOSTI.....	6
IV.	VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV.....	7
A.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	7
B.	Zdravotnícka starostlivosť	8
C.	Rekreačná starostlivosť	8
D.	Stravovanie zamestnancov	8
E.	Starostlivosť o kvalifikáciu	8
V.	Riešenie sporov a sťažností zamestnancov.....	9
VI.	Sociálny fond na rok 2020	9
A.	Tvorba fondu	9
B.	Rozpočet sociálneho fondu na rok 2020	9
VII.	Poskytovanie prác a služieb pre zamestnancov.....	9
VIII.	Ochrana odborárskych práv	9
IX.	Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie, odvody členských príspevkov a úhrada nákladov na kolektívne vyjednávanie	10
X.	Právna záväznosť kolektívnej zmluvy	10
XI.	Registrácia a kontrola plnenia KZ	10

**SOŠHSaD Lučenec, Zvolenská cesta 83, 984 01 Lučenec zastúpená riaditeľom
Mgr. Jurajom Vitekom a kolektív zamestnancov SOŠHSaD Lučenec
zastúpený výborom základnej organizácie odborového zväzu SOŠHSaD
Lučenec s predsedom PhDr. Ivetou Erlichovou**

Uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2020

**v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých
zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení
niektorých zákonov v znení neskorších predpisov**

I. VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY NA ZABEZPEČENIE PLÁNOVANÝCH ÚLOH

1. Zmluvné strany budú na základe pozvánky vzájomne vysielat' svojich zástupcov na rokovania tak, aby sa mohli vyjadrovať k prerokovaným otázkam, na ktorých sa majú podieľať. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú postupne.

Termín: priebežne

2. Pri riadení a usmerňovaní zmluvné strany budú intenzívne vplývať na upevňovanie medziľudských vzťahov, dodržiavanie zákonnosti a dôsledne presadzovať požiadavky odbornosti, kompetentnosti, humanizmu a demokracie.

Termín: priebežne

3. Škola bude informovať a *konzultovať* s odborovou organizáciou najmä:

- a) zámery a zásadné otázky rozvoja organizácie,
- b) ostatné otázky spoločného záujmu.

Termín: priebežne

4. Zmluvné strany si vzájomne budú vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva v zmysle platnej legislatívy a tejto KZ.

Termín: priebežne

II. VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI ZAMESTNANOSTI

1. Pri prijímaní zamestnancov do pracovného pomeru bude zamestnávateľ rešpektovať zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnania a profesie. V oblasti zamestnávania, zachovania zamestnania, alebo vytvárania podmienok zamestnania zamedzí vzniku opatrení diskriminačnej povahy, t. j. akémukoľvek rozlišovaniu, vylúčeniu, alebo preferovaniu z dôvodu rasy, pohlavia, náboženského vyznania, politických názorov, národnosti alebo sociálneho pôvodu. Rozlišovanie opierajúce sa o kvalifikáciu sa nepovažuje za diskriminačné.

Termín: priebežne

2. V súlade s § 48 ods. 4) bod d) Zákonníka práce je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru nad určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky možné z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve - takéto dohodnuté práce sú v SOŠHSaD Lučenec:

- učiteľ odborných predmetov na kratší úväzok
- učiteľ všeobecno-vzdelávacích predmetov na kratší úväzok - náboženská výchova, cudzí jazyk
- vedúci školského internátu na kratší úväzok
- pomocný prevádzkový zamestnanec na kratší úväzok (v ŠI)
- MOV na kratší úväzok
- správca telocvične v mimopracovnom čase

3. Odborový orgán môže vykonať kontrolu dodržiavania pracovno-právnych predpisov.

Termín: priebežne

4. Zamestnanci majú zabezpečenú ochranu proti akýmkoľvek prejavom diskriminácie, ktorých cieľom je:

- a) viazať zamestnanie zamestnanca na podmienku, že nebude členom OZ, alebo prestane byť jej členom,
- b) uvoľniť zamestnanca zo zamestnania, alebo postihnúť inými sankciami pre jeho účasť na odborovej činnosti mimo pracovného času, alebo so súhlasom nadriadeného v pracovnom čase.

Termín: priebežne

5. Odstupné

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné podľa § 76 Zákonníka práce** v platnom znení a v súlade s platnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

„(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jedného 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.

(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 najmenej v sume:

a) jeho 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. “

6. Odchodné

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné podľa § 76a Zákonníka práce** v platnom znení a v súlade s platnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

„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 poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.“

7. Pri zamýšľaných štrukturálnych zmenách, organizačných a racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov, resp. k zmene pracovnej činnosti zamestnancov, zamestnávateľ takéto zmeny prerokuje s OZ.

Termín: priebežne

8. Zamestnávateľ poskytuje pracovné voľno, náhradu mzdy zamestnancom pri povinnosti dostavenia sa k plneniu brannej povinnosti, v rozsahu a za podmienok ustanovených v § 139 Zákonníka práce.

Termín: priebežne

9. Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín za kalendárny rok. Nad stanovený počet hodín môže zamestnávateľ z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas v rozsahu najviac 250 hodín. Rozsah a podmienky práce nadčas v SOŠHSaD – vid'. „Vnútorne mzdové predpisy“.

Termín: priebežne

10. Zamestnávateľ bude poskytovať náhradné voľno za prácu nadčas zamestnancom, ktorí nie sú finančne ohodnotení za prácu nadčas. Ide o pedagogických zamestnancov kde 1 vyučujúca hodina nadčas = 1 hodina náhradné voľno. Pri nepedagogických zamestnancoch hodina (60 minútová) = 1 hodina nadčas.

Termín: priebežne

11. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať Pracovný poriadok vydaný SOŠHSaD v Lučenci.

Termín: priebežne

III. VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI HMOTNEJ ZAJAČOVANOSTI

1. Pre odmeňovanie zamestnancov SOŠHSaD platia zásady uvedené vo „Vnútorne platovom predpise“ vydanom k 1.1.2010 .

2. Pre priznanie osobných príplatkov sa použije objem mzdových prostriedkov pedagogických a nepedagogických zamestnancov stanovený rozpočtom na rok 2020.

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 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len Zákon OVZ).

3. Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializovanú činnosť, **príplatok za výkon špecializovanej činnosti podľa § 13b Zákona OVZ.**

Špecializovanou činnosťou je činnosť triedneho učiteľa (§ 13a ods.2/a) a činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca (§ 13a ods.2/b) Zákona OVZ.

4. Odmeny v roku 2020 možno poskytovať podľa § 20 Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (OVZ) za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitnej významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy **pri dosiahnutí 50 rokov veku** vo výške 100 % jeho funkčného platu **pri odpracovaní minimálne päť rokov v SOŠHSaD v Lučenci.**

5. Pracovný čas zamestnancov

V zmysle KZVS bod II./1 **pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.**

6. Dovolenka na zotavenie

V zmysle KZVS, bod II./2 základná výmera dovolenky je **päť týždňov**. Dovolenka o výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Dovolenka riaditeľa školy a jeho zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, odborného zamestnanca, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je **deväť týždňov** v kalendárnom roku.

7. Výplata platu, preddavku na mzdu

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne do 11. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby v pokladni SOŠHSaD. Zamestnávateľ môže na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť preddavok na mzdu.

8. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska (práca na doma).

IV. VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV

A. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. V súlade s § 147 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Termín: priebežne

2. Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre výkon kontroly BOZP odborovými orgánmi a prerokuje prijaté závery a návrhy opatrení v zmysle § 147 Zákonníka práce a zákona o BOZP.

Termín: priebežne

3. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom ochranné pracovné podmienky v zmysle „POKYNOV PRE PRIDEĽOVANIE OOPP A HOSPODÁRENIA S NIMI V SOŠHSaD LUČENEC“ vydaných 16.9.2003.

Termín: priebežne

4. Zamestnávateľ umožní účasť zástupcom zamestnancov (odborným inšpektorom BOZP) na školeniach, resp. pracovných poradách organizovaných OZ PŠ a V.

Termín: podľa pozvánky

5. Zamestnávateľ zabezpečí účasť zástupcu odborovej organizácie na každé rokovanie o problematike BOZP.

Termín: priebežne

B. Zdravotnícka starostlivosť

1. Zabezpečiť pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami, stav lekárníciiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Termín: priebežne

C. Rekreačná starostlivosť

Je možnosť využívania odborových rekreačných zariadení OZ PŠaV Crocus v Kežmarských Žľaboch, Čingov v Slovenskom Raji s aktualizovaným cenníkom na web stránke www.ozpsav.sk – rekreácie. V ponuke sú i ďalšie zvýhodnené rekreácie.

D. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, túto povinnosť nemá voči zamestnancom ak:
 - a) nemôže toto stravovanie zabezpečiť priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti,
 - b) sú zamestnanci vyslaní na pracovnú cestu,
 - c) zamestnanci nepracujú dlhšie ako 4 hodiny,
 - d) ide o zamestnancov pracujúcich na základe dohody o vykonaní práce.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 podávaním jedného teplého hlavného jedla zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny vo vlastných zariadeniach, t. j. školská jedáleň Zvolenská cesta 83, Háčko, bufety SOŠHSaD. Za pracovnú zmenu sa pritom považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 1 a 2 z rozpočtu organizácie vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestných náhradách.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie okrem bodu 3) aj zo sociálneho fondu 0,52 € na jedno hlavné jedlo, pričom hodnota stravného lístka je 3,50 €. Výška príspevku je závislá od výšky tvorby sociálneho fondu a bude prehodnocovaná každý kalendárny rok. V prípade zmeny bude vydaná interná smernica, s ktorou budú zamestnanci oboznámení prostredníctvom svojich zástupcov.
5. Stravovanie podľa odseku 1 nemožno nahradiť iným plnením.

E. Starostlivosť o kvalifikáciu

1. V zmysle § 153 ZP zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie a dbá sa na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami podľa dosiahnutej kvalifikácie. Podmienky vzdelávania zamestnancov sú rozpracované v časti pracovného poriadku – štúdium popri zamestnaní.

Termín: priebežne

V. RIEŠENIE SPOROV A SŤAŽNOSTÍ ZAMESTNANCOV

1. Každý zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v § 1 ods. 4 zákona o verejnej službe a § 13 ods. 1 až 3 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
2. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Termín: priebežne

3. Jednanie na vyriešenie sťažnosti alebo sporu začne príjemca podnetu prizvaním druhej strany. Zamestnávateľ a ZO OZ sa budú informovať o podanej sťažnosti a v prípade potreby ustanovia spoločnú komisiu na urovanie sporu.

Termín: priebežne

VI. SOCIÁLNY FOND NA ROK 2020

A. Tvorba fondu

Celkový prídel do sociálneho fondu na rok 2020 je tvorený:

Povinným prídelom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Ďalším prídelom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

B. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2020

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2020 tvorí prílohu kolektívnej zmluvy. Rozpočty na ďalšie kalendárne roky sa budú priebežne dopĺňať formou príloh.

VII. Poskytovanie prác a služieb pre zamestnancov

Práce a služby môžu byť pracovníkom poskytnuté len na základe dodržania platných cenových predpisov zakotvených v „Cenníkoch pre poskytovanie prác a služieb v odboroch: automechanik, kaderník, cukrár, kozmetička.

VIII. Ochrana odborárskych práv

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude uvoľňovať zamestnancov na výkony funkcie v odboroch v zmysle platnej vyhlášky.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že upraví v rámci možností predsedovi OZ rozvrh vyučovacích hodín (ak ide o pedagogického zamestnanca) tak, aby sa mohol zúčastňovať OP riaditeľa školy, ako aj rokovaní výboru Rady ZO.

Termín: priebežne

3. Nepripustiť akékoľvek šikanovanie alebo postih za členstvo v odboroch a za výkon funkcií v odboroch.

Termín: priebežne

IX. Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie, odvody členských príspevkov a úhrada nákladov na kolektívne vyjednávanie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO OZ, aby mohla riadne fungovať. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 230 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO OZ:
 - a) poskytnúť jej priestory na svoj náklad za účelom: zasadnutia orgánov ZO OZ, vzdelávacích činností zamestnancov, oboznámenia zamestnancov s obsahom KZ, na riešenie prípadných kolektívnych sporov,
 - b) pre potreby odborov umožní v rámci možností rozpočtu bezplatné využívanie spojovacej techniky bezplatne vykonávať so súhlasom zamestnanca zrážky zo mzdy (členské príspevky) členov ZO OZ vo výške stanovenej odborovou organizáciou a uhradiť ich na účet odborovej organizácie do troch dní po splatnosti výplaty. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi potrebné zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy podpísané zamestnancami a OZ.

X. Právna záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Zmluva je platná podpísaním zmluvnými stranami a účinná od **1.januára 2020**.
2. Zmluva sa uzatvára na **obdobie do 31.12.2020**.
3. Zmluvné strany sú povinné zmluvu dodržiavať. Zmeny a doplnky sú platné len po dohode zmluvných strán.
4. Za plnenie a splnenie tejto KZ sú zodpovední riaditeľ školy a predseda ZO OZ.
5. Táto KZ bola schválená Výborom ZO OZ a vedením školy dňa 18.12.2019.
6. Odborová organizácia zabezpečí oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.

XI. Registrácia a kontrola plnenia KZ

1. Kolektívna zmluva je podpísaná v dvoch originálnych vyhotoveniach.
2. Kontrola plnenia KZ sa vykoná najneskôr do konca decembra 2020.

Odborová organizácia

PhDr. Iveta Erlichová
predseda ZO OZ

Odborná škola

Mgr. Juraj Vitek
riaditeľ SOŠHSaD Lučenec