**Kolektívna zmluva**

**na rok 2018**

**Zmluvné strany:**

1. **Základná organizácia NŠO pri Gymnáziu Andreja Sládkoviča v Banskej Bystrici**

Komenského 18, Banská Bystrica

zastúpená: predseda ZO NŠO PaedDr. Lucia Lipovská

(ďalej len „odborová organizácia“)

 a

1. **Gymnázium Andreja Sládkoviča**

Komenského 18, Banská Bystrica

IČO: 00160521

Zastúpené: riaditeľka školy PaedDr. Iveta Šanderová

(ďalej len „zamestnávateľ“)

uzavreli v súlade s § 231 Zákonníka práce, 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, zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa túto

kolektívnu zmluvu.

**Prvá časť**

**Základné ustanovenia**

# Čl. 1

# Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva (ďalej len KZ) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom je zabezpečiť sociálno-ekonomický rozvoj zamestnávateľa, pracovné a sociálne potreby a záujmy zamestnancov, zlepšovať ich pracovné podmienky a životné podmienky, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce a smerujú k úspešnému napĺňaniu poslania a hlavných úloh zamestnávateľa.
2. KZ je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na bývalých zamestnancov sa KZ vzťahuje v rozsahu vymedzenom v tejto zmluve.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť ustanovenia KZ s cieľom zachovávať sociálny mier.
4. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2018. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31.12.2018.
5. 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.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcna (teda nie retrospektívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.
7. Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

# Čl. 2

**Vzájomné vzťahy zmluvných strán**

1. Odborová organizácia je právnickou osobou, má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov NŠO.
2. Odborová organizácia je v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch. Predseda zo NŠO je splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzavretie KZ.
3. Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas účinnosti tejto KZ nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

4. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

5. Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy je doložená splnomocnením v prílohe č. 1.

**Druhá časť**

# Kolektívne vzťahy, práva a záväzky zmluvných strán

**Čl. 3**

**Zákaz diskriminácie**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu kolektívnej zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov a priamo, alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach 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 s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

**Čl. 4**

**Prerokovanie a spolurozhodovanie**

1. Prerokovaním je výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa zohľadnilo aj stanovisko odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami ZO NŠO najmä:
3. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členmi odborového orgánu, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 Zákonníka práce),
4. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona o výkone práce vo verejnom záujme),
5. vydanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),
6. prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce),
7. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (87 ods. 1 a 2 Zákonníka práce),
8. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 Zákonníka práce),
9. určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce),
10. určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 Zákonníka práce),
11. určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce),
12. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 Zákonníka práce),
13. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu, a pri ktorých mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce),
14. tvorbu, výšku a použitie príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom.
15. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),
16. opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
17. výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 Zákonníka práce),
18. nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 Zákonníka práce)
19. organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 Zákonníka práce),
20. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky a prekážok v práci [§ 152 ods. 7 písm. a) Zákonníka práce],
21. rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie [§ 152 ods. 7 písm. c) Zákonníka práce],
22. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 Zákonníka práce),
23. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 Zákonníka práce),
24. požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca, ak presahuje 33,19 EUR (§ 191 ods. 4 Zákonníka práce),
25. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce),
26. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť [§ 237 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce],
27. zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia [§ 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce],
28. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach [§ 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce],
29. Dohoda, alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami, alebo písomným vyjadrením do desiatich pracovných dní od obdržania žiadosti zamestnávateľa. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodnúť inú lehotu.
30. Na účely uvedené v  bode 2 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a podklady. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie do desiatich pracovných dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo.

**Čl. 5**

**Právo na informácie**

1. Zamestnávateľ poskytne informácie pre odborovú organizáciu najmä:
	1. o platobnej neschopnosti, a to do 5 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 Zákonníka práce),
	2. o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne (§ 47 ods. 4 Zákonníka práce),
	3. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 Zákonníka práce),
	4. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 Zákonníka práce),
	5. pri hromadnom prepúšťaní o
2. dôvodoch hromadného prepúšťania,
3. počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
4. celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
5. dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
6. kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať

(§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),

1. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnutie tých informácií o svojej hospodárskej a finančnej situácii, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže považovať tieto informácie za dôverné (§238 (3)).
2. Odborová organizácia je povinná predložiť zamestnávateľovi zoznam členov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom a oboznámiť zamestnávateľa s každou zmenou svojho organizačného členenia, zmenou rozdelenia kompetencií medzi jednotlivými orgánmi odborovej organizácie a predložiť zamestnávateľovi na jeho požiadanie základné dokumenty odborovej organizácie (napr. stanovy, volebný poriadok, zmluvu o združení a pod.).

**Čl. 6**

**Kontrolná činnosť**

* 1. Právo odborovej organizácie na kontrolu pracovnoprávnych predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, znamená, že zamestnávateľ poskytne odborovej organizácií všetky podklady potrebné na kontrolu v oblastiach podľa bodu 2, zabezpečí účasť svojho zástupcu, umožní vstup členom odborovej organizácie do všetkých priestorov, v ktorých je to na uskutočnenie kontroly potrebné.
	2. Odborová organizácia má právo:
1. na kontrolu v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
2. na kontrolu v oblasti závodného stravovania,
3. na kontrolu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
4. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok.
	1. Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, jej rozsahu a potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa najmenej päť pracovných dní vopred. Kontrolu môžu vykonať členovia odborovej organizácie len na základe písomného poverenia odborovej organizácie.
	2. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote desať pracovných dní po skončení kontroly. Odborová organizácia je oprávnená vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
	3. O nedostatkoch zistených pri kontrole podľa bodu 2 písm. c) vypracuje Odborová organizácia protokol. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

**Čl. 7**

**Vzájomné práva a záväzky**

* 1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na výkon funkcie v odborovej organizácii alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu pracovné voľno v súlade s ustanovením § 136 ods. 1 v spojení s § 137 ods. 5 písm. c) a e) a § 138 ods. 1 Zákonníka práce.
	2. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier. O okolnostiach vedúcich k porušeniu sociálneho zmieru je povinná bez zbytočného odkladu informovať zamestnávateľa.

3. Odborová organizácia bude pozývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa a za účelom hodnotenia plnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.

4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene vo odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa § 230 ZP.

**Čl. 8**

**Riešenie kolektívnych sporov**

* 1. Kolektívne spory sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy, spory o uzavretie dodatkov ku kolektívnej zmluve a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.
	2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak dôjde ku kolektívnemu sporu a tento nevyriešia vzájomným rokovaním do 30 dní od jeho vzniku, požiadajú o riešenie kolektívneho sporu sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov. V prípade neúspešného konania pred sprostredkovateľom, zmluvné strany po vzájomnej dohode požiadajú o rozhodnutie v spore rozhodcu.
	3. Náklady spojené s konaním pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou.

**Čl. 9**

# Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu, alebo plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov rieši nadriadený zamestnanec sťažovateľa a príslušný odborový orgán.
2. Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený zamestnanec túto skutočnosť sťažovateľovi a postúpi spor komisii na to osobitne zriadenej.
3. Komisia zriadená podľa bodu 2 má najmenej štyroch členov, obidve zmluvné strany majú v komisii vždy rovnaký počet zástupcov. Sťažnosť, alebo spor sa považuje za vyriešený, ak za prijatie rozhodnutia komisie hlasuje viac ako polovica členov komisie.
4. Postupom podľa bodov 1 až 3 nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky súdnou cestou.

**Tretia časť**

# Starostlivosť o zamestnancov

# Čl. 10

# Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca, bez prestávky na odpočinok a jedenie, je 37 a ½hodiny.

2. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, poskytne zamestnávateľ prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.

3. Pracovný pomer na určitú dobu je možné predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť do dvoch rokov, alebo nad dva roky so zamestnancami prijatými:

- na vykonávanie prác súvisiacich s čerpaním finančných prostriedkov zo štrukturálnych fondov Európskej únie,

**Čl. 11**

**Dovolenka na zotavenie**

1. V súlade s čl. 11 ods. 2 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku. Dovolenka pedagogických zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. V mesiacoch júl a august sú učitelia povinní vyčerpať najmenej päť týždňov dovolenky a ostatní zamestnanci najmenej dva týždne dovolenky.

3. V odôvodnených prípadoch, ak si zamestnanec nebude môcť vyčerpať dovolenku z vážnych dôvodov do konca kalendárneho roka, môže čerpať zostatok dovolenky za kalendárny rok v nasledujúcom kalendárnom roku.

4. Zamestnanec môže čerpať dovolenku mimo hlavných prázdnin, po dohode so zamestnávateľom.

5. Zmluvné strany sa v zmysle ustanovenia § 141 ods. 3, písm. b) ZP dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 2 dni pracovného voľna s náhradou mzdy na regeneráciu pracovnej sily za nasledujúcich podmienok:

 a) zamestnávateľ si vyhradzuje právo určiť termín čerpania týchto dní,

 b) zamestnanec nemusí regeneráciu pracovných síl dokladovať.

**Čl. 12**

# Odstupné a odchodné a dočasná pracovná neschopnosť

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné podľa Zákonníka práce a platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, a to v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
3. Zamestnávateľ v zmysle § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne náhradu príjmu zamestnancovi vo výške:
	* 1. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
		2. od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu.

**Čl. 13**

**Zdravotná starostlivosť**

1. Zamestnávateľ umožní, aby sa všetci zamestnanci pred založením pracovného pomeru podrobili vstupnej lekárskej prehliadke.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť lekárske prehliadky v súlade so zákonom č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov a zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

**Čl. 14**

**Stravovanie**

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. 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 poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom iba na nimi skutočne odpracované pracovné zmeny.
3. Dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorí do dôchodku odišli ako zamestnanci zamestnávateľa, umožní zamestnávateľ stravovanie v študentskej jedálni, v hodnote stravného lístka pre zamestnancov, bez príspevkov zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však za každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
5. 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 v sume 0,15 € na jedno hlavné jedlo, nevylučuje sa možnosť po prerokovaní so ZO NŠO zvýšenie tohto príspevku.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca, počas ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci a svojím bývalým zamestnancom, ako aj zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku. Počas dovolenky sa zamestnancom stravovanie neposkytuje.

**Čl. 15**

**Starostlivosť o bývanie**

1. Zamestnávateľ (pokiaľ spravuje byty vo svojej pôsobnosti) sa zaväzuje na vyžiadanie informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania, ak odborová organizácia prejaví záujem.

**Čl. 16**

# Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140, 153 až 155 Zákonníka práce v rámci svojich ekonomických možností.
2. Zamestnávateľ môže vysielať zamestnancov v záujme zvyšovania ich kvalifikácie na odborné stáže, študijné zahraničné a domáce pobyty, kongresy a konferencie so zameraním na zvyšovanie odbornej spôsobilosti, ak to umožnia pridelené finančné prostriedky. Pri zahraničných študijných pobytoch schválených zamestnávateľom poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku pracovné voľno s náhradou platu najviac za obdobie jedného mesiaca. Na dlhšie obdobie poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady platu v súlade so Zákonníkom práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

**Čl. 17**

# Rekreačná starostlivosť, športová a kultúrna činnosť

1. Zamestnávateľ umožní prevádzku vlastných športových zariadení (mimo doby prenájmu) tak, aby mohli slúžiť na rekreáciu zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ bude na vyžiadanie informovať zamestnancov a odborovú organizáciu o spôsobe využívania športových zariadení.
3. Hnuteľný majetok zamestnávateľa, ktorý komisia schváli na vyradenie, bude prednostne ponúknutý zamestnancom zamestnávateľa odplatne v súlade s platnou právnou úpravou.
4. 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.

**Čl. 18**

# Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanovením § 146 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci  o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a za tým účelom vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Povinnosti zamestnávateľa podľa bodu 1 sú podrobne upravené v jeho vnútorných predpisoch. Zamestnávateľ zabezpečí, aby s týmito predpismi boli oboznámení všetci zamestnanci.

**Čl. 19**

# Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
	1. povinným prídelom vo výške 1 % a
	2. ďalším prídelom najmenej vo výške 0,25%

zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravujú Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu.
2. O využívaní sociálneho fondu spolurozhoduje so zamestnávateľom odborová organizácia.
3. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz ročne písomnú informáciu o čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu.
4. Doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov je upravené v Zásadách na realizáciu doplnkového dôchodkového sporenia.

(a) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

(b) Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov, podľa KZVS bod II. 6. v členení podľa veku zamestnanca:

do 40 rokov – 2%

od 40 do 50 rokov – 3%

nad 50 rokov – 4%

 (c) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

 (d) Zamestnávateľ bude zasielať určenú sumu doplnkového dôchodkového sporenia každému zamestnancovi, ktorý sa pripoistil, vo výplatných termínoch a dohodnutej sume.

1. Zamestnávateľ spolu s odborovou organizáciou budú hľadať ďalšie možnosti sociálneho zvýhodnenia zamestnancov.

**Štvrtá časť**

**Odmeňovanie**

# Čl. 20

**Kvalifikačné predpoklady a ich posudzovanie**

 Každý zamestnanec Gymnázia A. Sládkoviča v Banskej Bystrici musí spĺňať kvalifikačné predpoklady v súlade s § 2 zákona č. 553 a pedagogickí pracovníci osobitné kvalifikačné predpoklady podľa Vyhlášky MŠ SR č. 41/1996 Z.z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických zamestnancov v znení neskorších predpisov. Kvalifikačné predpoklady posudzuje riaditeľ školy v súlade s § 3 zákona č. 553.

**Čl. 21**

**Plat, zaraďovanie do platových tried**

1. Zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov do platových tried a poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu plat, a to 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, Zákonníkom práce, touto kolektívnou zmluvou a platným vnútorným predpisom.
2. Pri prijatí zamestnancov do pracovného pomeru je ich zaradenie do príslušných platových tried a platových stupňov súčasťou pracovnej zmluvy. Súčasťou pracovnej zmluvy je aj pracovná náplň – popis činností zamestnanca podľa katalógu pracovných činností. Rozhodnutie o určení platu doručí zamestnávateľ zamestnancovi najneskôr do desiatich pracovných dní od uzatvorenia pracovnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou bude vykonávať kontroly zaradenia zamestnancov do platových tried.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, 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 zák. č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov).
5. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa spravidla do 15. dňa v mesiaci. Ak pripadne tento deň na sobotu, nedeľu alebo sviatok, plat sa vyplatí v predchádzajúci deň.

**Článok 22**

**Nárokovateľné zložky platu**

 Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 553 vyplatí zamestnancom nasledovné nárokovateľné zložky platu:

1. tarifný plat (§ 7) V súlade s Kolektívnou zmluvou zamestnancom s prevahou manuálnej a fyzickej práce zamestnávateľ prizná tarifný plat najvyššieho platového stupňa danej platovej triedy, bez ohľadu na dĺžku započítateľnej praxe.
2. príplatok za riadenie (§8)
3. príplatok za zastupovanie (§9)
4. príplatok za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí (§11)
5. príplatok za činnosť triedneho učiteľa (§14)
6. príplatok za prácu v sobotu a nedeľu (§17)
7. príplatok za prácu vo sviatok (§18)
8. príplatok za prácu nadčas (§ 19)

Platové náležitosti riaditeľa školy určuje zriaďovateľ školy – Banskobystrický samosprávny kraj.

**Článok 23**

**Nenárokovateľné zložky platu**

 Pri priaznivých ekonomických ukazovateľoch rozpočtu školy vyčlení riaditeľ školy v rozpočte finančné prostriedky na nenárokovateľné zložky platu – osobný príplatok (§ 10 zákona č. 553) a odmeny (§ 20 zákona č. 553). Budú sa používať nasledovné postupy a kritériá:

 **(1) Osobný príplatok**

Osobný príplatok priznáva riaditeľ školy na základe písomného návrhu priameho nadriadeného (riaditeľ školy –RŠ–, zástupcovia RŠ pre výchovno-vyučovaciu činnosť – ZRŠ VVČ– , hospodárka).

Jednotliví zodpovední pracovníci si pre kvalitnejšie odlíšenie hodnotenia jednotlivých pracovníkov môžu vytvoriť vlastné kritériá.

 **(2) Odmeny**

Odmeny pracovníkom sa budú vyplácať v súlade s § 20 zákona č. 553, a to:

* Pri splnení mimoriadnej pracovnej úlohy, ktorú zadá RŠ, ZRŠ VVČ, hospodárka alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy. Pri zverejnení úlohy sa určí aj výška cieľovej odmeny.
* Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov vo výške jedného tarifného platu

podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa takto:

1. do 5 rokov - 75% tarifného platu, najmenej 250 EUR
2. nad 5 rokov - vo výške tarifného platu, najmenej 500 EUR
* Za kvalitné vykonanie pracovných činností a prác presahujúcich rámec pracovných činností počas kalendárneho roka, ktoré neboli zohľadnené v osobných príplatkoch a v bode (1).

**Piata časť**

# Spoločné a záverečné ustanovenia

**Čl. 24**

# Spoločné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať polročne, za I. polrok najneskôr do 15. augusta príslušného kalendárneho roka a za celý rok najneskôr do 15. marca nasledujúceho kalendárneho roka.
2. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Návrh na zmenu kolektívnej zmluvy sa označí ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a čísluje sa v poradí, v akom je uzavretý. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy rokovať do 30 dní odo dňa doručenia návrhu druhej zmluvnej strane.
3. Akékoľvek zmeny tejto kolektívnej zmluvy sú platné a účinné iba po podpísaní oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán.
4. Zmluvné strany uchovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu piatich rokov od skončenia jej účinnosti.
5. Odborová organizácia oboznámi so znením tejto kolektívnej zmluvy primeraným spôsobom zamestnancov zamestnávateľa, a to do 15 dní od jej podpísania.
6. Zamestnávateľ oboznámi s touto kolektívnou zmluvou novoprijatých zamestnancov pri nástupe do zamestnania v súlade s § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

**Čl. 25**

# Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je podpísaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každé má platnosť originálu.
2. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca účinnosť Kolektívna zmluva na rok 2017.
3. Kolektívna zmluva sa uzaviera na obdobie do 31. decembra 2018. V prípade, že do tohto času nebude uzavretá nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzavretia novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 30. apríla 2019, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia z jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Banská Bystrica, 19.1.2018

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

predseda ZO NŠO riaditeľka školy

PaedDr. Lucia Lipovská PaedDr. Iveta Šanderová