Gymnázium Milana Rastislava Štefánika,
Nám. L. Novomeského 4, 042 24 Košice

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Január 2023

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PšaV na Slovensku pri Gymnáziu Milana Rastislava Štefánika, Nám. L. Novomeského 4, 042 24 Košice, zastúpenou predsedníčkou ZO OZ Mgr. Ľubicou Fedorovou, poverenou kolektívnym vyjednávaním za odborovú organizáciu

a

Gymnáziom Milana Rastislava Štefánika, Nám. L. Novomeského 4, 042 24 Košice, zastúpeným riaditeľkou školy Mgr. Ivanou Antoniovou.

ČASŤ I
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- oblasť BOZP,
- sociálnu oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

ČASŤ II
Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Za toto pracovné voľno patrí zamestnancovi funkčný plat v súlade s § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 8

Zamestnávateľ bude prerokovávať so zástupcami odborovej organizácie otázky týkajúce sa ekonomických, pracovných a sociálnych podmienok zamestnancov v zmysle § 237 Zákonníka práce (ďalej len ZP). Rovnako bude poskytovať informácie zástupcom odborovej organizácie v zmysle § 238 ZP.

ČASŤ III
Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov je 37 a $^{1}/_{2}$ hod. týždenne v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023.

Článok 11

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v čase od 12,00 hod. do 14,30 hod., ak je pracovná zmena dlhšia ako 6 hodín (§ 91 ods. 1 ZP).
Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci pracovného času.
Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 12

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno z dôvodov všeobecného záujmu a z dôvodov prekážok na strane zamestnanca bez náhrady mzdy nad rozsah stanovený Zákonníkom práce v nasledovných prípadoch:

- starostlivosť o vážne chorého vlastného rodiča, ak nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec sa preukáže lekárskym osvedčením o nevyhnutnej potrebe osobnej opatery v časovom rozsahu najdlhšie na 1 rok za týchto podmienok: všetky odvody do fondov a poisťovní bude znášať po celú dobu poskytnutého pracovného voľna zamestnanec. Skrátenie časového rozsahu poskytnutého pracovného voľna nebude možné v žiadnom prípade,
- vyhľadávanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru počas trvania výpovednej lehoty – 4 hodiny v týždni, u učiteľov v čase, keď podľa platného rozvrhu hodín nemajú vyučovacie hodiny,
- presťahovanie zamestnanca, ktorý mení trvalé bydlisko – 1 deň.

Článok 13

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), alebo písm. b) alebo dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné:
   - **po uplynutí výpovednej doby, alebo**
   - **pred uplynutím výpovednej doby.**

Odstupné po uplynutí výpovednej doby:

a) ak zamestnanec odpracoval v organizácii menej ako 2 roky – **nepatrí mu žiadne odstupné**
b) ak zamestnanec odpracoval v organizácii najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov – **patrí mu 1 mesačné odstupné,**
c) ak zamestnanec odpracoval v organizácii najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov – **patrí mu 2 mesačné odstupné,**
d) ak zamestnanec odpracoval v organizácii najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov - **patrí mu 3 mesačné odstupné,**
e) ak zamestnanec odpracoval v organizácii najmenej 20 rokov – **patrí mu 4 mesačné odstupné.**

Odstupné pri skončení pracovného pomeru dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby:

a) ak zamestnanec odpracoval v organizácii menej ako 2 roky – **patrí mu 1 mesačné odstupné,**
b) ak zamestnanec odpracoval v organizácii najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov – **patrí mu 2 mesačné odstupné,**
c) ak zamestnanec odpracoval v organizácii najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov – **patrí mu 3 mesačné odstupné,**
d) ak zamestnanec odpracoval v organizácii najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov – **patrí mu 4 mesačné odstupné,**
e) ak zamestnanec odpracoval v organizácii najmenej 20 rokov – **patrí mu 5 mesačné odstupné.**

Odstupné pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Článok 14

Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe v zmysle § 64 ZP.

Článok 15

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 16

V súlade s príslušným ustanovením Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa patrí ďalších päť dní dovolenky každému nepedagogickému zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

Článok 17

Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov v zmysle § 239 ZP a v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 18

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na **dva** roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci **dvoch** rokov najviac **dvakrát.**

Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.
Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:

- zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
- vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- na sezónne práce, ktoré nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku.

ČASŤ IV
Platové podmienky

Článok 19

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra o ďalších 10% a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra o ďalších 12%.

Článok 20

1. V zmysle novely zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Nariadenia vlády č. 388/2018 určí zamestnávateľ zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil v závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Článok 21

1. Plat zamestnanca za bežný kalendárny mesiac je splatný 7. deň nasledujúceho mesiaca. V prípade, že výplatný termín pripadne na sobotu, resp. nedeľu, presúva sa výplatný termín na nasledujúci najbližší pracovný deň.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. Ďalej zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu podľa § 20 zákona 553/2003 Z. z.

Článok 23

1. Zamestnávateľ raz ročne informuje odborovú organizáciu o čerpaní mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články kolektívnej zmluvy v zmysle § 238 ZP a v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ raz ročne informuje výbor ZO OZ:
    a. záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok a ďalších, ktoré určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách,
    b. použití mzdových prostriedkov.

ČASŤ V

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 24

1. V súlade s ustanoveniami §§ 146 až 148 ZP bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.
2. Zamestnávateľ rešpektuje právo odborovej organizácie vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 149 ZP.

Článok 25

Zamestnávateľ zorganizuje najmenej raz ročne previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci po dohode s odborovou organizáciou a za jej účasti. Zistené nedostatky odstráni zamestnávateľ v lehotách stanovených previerkovou komisiou.

Článok 26

Zamestnávateľ vykoná pravidelne raz ročne rozbor stavu bezpečnosti práce, požiarnej ochrany, pracovnej neschopnosti a úrazovosti. Na základe tohto rozboru bude navrhovať, realizovať vyhodnocovať opatrenia na znižovanie príčin a zdrojov pracovných úrazov. Rozbory budú prerokované s odborovou organizáciou.

Článok 27

1. Zamestnávateľ je povinný pri nástupe zamestnanca do pracovného pomeru zabezpečiť vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.
2. Zamestnávateľ zabezpečí vykonávanie periodických školení všetkých zamestnancov o bezpečnosti práce a požiarnej ochrany, o ktorých bude viesť preukázateľné záznamy.

Článok 28

Zamestnávateľ je povinný na základe vnútorného predpisu bezplatne poskytovať osobné ochranné pracovné prostriedky určeným kategóriám zamestnancov:

- upratovačka,
- kuchárka,

- pomocná kuchárka,
- pracovníčka v prevádzke,
- školník,
- určení pedagogickí zamestnanci.

Článok 29

Zamestnávateľ bude vyžadovať preventívnu prehliadku len od novoprijatého zamestnanca, ktorý nastúpi k nemu do pracovného pomeru.

ČASŤ VI
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov závodné stravovanie v školskej jedálni. V čase školských prázdnin (jesenné, vianočné, jarné, veľkonočné a letné) zabezpečí zamestnávateľ pre zamestnancov na dni, kedy nebudú čerpať dovolenku alebo náhradné voľno, náhradné plnenie stravného v zmysle právnych predpisov.

Článok 31

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods. 1 až 4 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne ďalšie príspevky zo sociálneho fondu podľa „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu“, ktoré sú platné na príslušný kalendárny rok a tvoria prílohu Kolektívnej zmluvy.

Článok 32

1. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom podľa podmienok stanovených v článku 31 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci za predpokladu, že školská jedáleň je v prevádzke, a to počas riadnej dovolenky.
2. V prípade služobnej cesty bude zamestnancovi buď poskytnutý obed v školskej jedálni, alebo mu bude vyplatené stravné podľa časového pásma v cestovnom účte.
3. Zamestnávateľ poskytne stravovanie len v školskej jedálni svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú v invalidnom alebo starobnom dôchodku, alebo cudzím stravníkom za hodnotu stravného lístka, spolu so zúčtovaním režijných nákladov.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu“ na príslušný rok.

Článok 34

V prípade úmrtia rodinného príslušníka alebo pri mimoriadne závažných sociálne krízových rodinných dôvodoch zamestnanca môže poskytnúť zamestnávateľ nenávratnú sociálnu výpomoc podľa „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu“ na príslušný rok na základe žiadosti zamestnanca a po posúdení sociálnej situácie komisiou, ktorú menuje riaditeľka školy.

Článok 35

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa:

- povinný prídel vo výške 1% a
- ďalší prídel vo výške 0,25%

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

Článok 36

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom, ktorý sa zostaví každoročne ako súčasť „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu“, ktoré tvoria prílohu Kolektívnej zmluvy na príslušný rok.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne raz za polrok odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu na základe požiadania odborovej organizácie.

Článok 38

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v uzatvorených zamestnávateľských zmluvách uzatvorených je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.

ČASŤ VII
Záverečné ustanovenia

Článok 39

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2023 do 31.08.2024. Po dohode obidvoch zmluvných strán sa môže platnosť predĺžiť.

Článok 40

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 41

Zmeny a doplnky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.

Článok 42

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru ZO OZ.

Článok 43

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden rovnopis zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa. To platí obdobne pre závodný výbor ZO OZ v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 44

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Kolektívnou zmluvou sa ruší platnosť Kolektívnej zmluvy z januára 2019 a Dodatkov č. 1 a č. 2 a č. 3 k tejto Kolektívnej zmluve.

Táto kolektívna zmluva bola podpísaná 10.01.2023.

[redacted]

.....

Mgr. Ľubica Fedorová
ZO OZ pracovníkov školstva a vedy

[redacted]

.....

Mgr. Ivana Antoniová
riaditeľka školy