

Gymnázium Ľudovíta Štúra, 1.mája 2, Trenčín



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2024

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 29. 02. 2024 medzi zmluvnými stranami:

Odborovou organizáciou pracovníkov Gymnázia Ľudovíta Štúra v Trenčíne,

1. mája č. 2, Trenčín, IČO: 42375134 zastúpenou :

PaedDr. Pavlom Filipom, predsedom odborovej organizácie (ďalej Odborová organizácia)

a

Gymnázium Ľudovíta Štúra 1. mája č. 2, Trenčín, IČO: 160458 zastúpenou:

Mgr. Miroslavom Mališom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorení kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva je uzatvorená v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní medzi odborovou organizáciou v zastúpení výborom OOP GLŠ a vedením školy v zastúpení riaditeľom školy.

Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých pracovníkov školy a jej cieľom je zabezpečiť harmonický sociálno-ekonomický rozvoj, oprávnené záujmy a potreby zamestnancov, zlepšovať ich pracovné podmienky.

Upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi vedením školy a zamestnancom, práva a povinnosti zmluvných strán. Povinnosťou každého zamestnanca je zodpovedná práca pri zabezpečovaní hlavných úloh školy v tomto období.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu v zmysle Zákona č. 311/2001 Zákonníka práce (ďalej ZP) § 231 ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto kolektívna zmluva (ďalej KZ) upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- 2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na čiastočný úväzok. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- 3) KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roku. Jej účinnosť sa začína dňom 01. 03. 2024 a končí 28. 02. 2025.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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 ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivácia kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti t.j. do roku 2030.

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. (1x pre vedenie školy, 1x pre odborovú organizáciu, 1x pre pedagogických zamestnancov do zborovne, 1x pre hospodárske oddelenie školy)
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 7

Platové podmienky

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení miery vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce pedagogických zamestnancov dodržiavať platné predpisy o miere vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce pedagogických zamestnancov
- 3) Zamestnávateľ pri zaradení zamestnancov do platových taríf a tried postupuje podľa zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov organizácie včas s ich zaradením do platových taríf a tried.
- 5) Platové tarify priznané zamestnancom podľa príslušných platových predpisov nemôžu byť bezdôvodne znížené.

Článok 8

Vývoj platov

Platový vývoj zabezpečuje zamestnávateľ využitím limitov osobných nákladov rozpísaných zriaďovateľom (Trenčiansky samosprávny kraj – TSK)

Článok 9

Osobné príplatky

- 1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancom osobný príplatok. Pri poskytovaní osobných príplatkov zamestnancom sa zamestnávateľ zaväzuje postupovať takto:
 - a) Pre priznávanie osobných príplatkov zamestnávateľ použije objem skutočných osobných nákladov zamestnancov poskytovaných v rámci rozpočtu.

- b) Kritériá na osobný príplatok vypracuje riaditeľ školy spolu s vedúcimi zamestnancami za jednotlivé úseky, pri pedagogických zamestnancoch aj s vedúcimi PK. Pri určovaní kritérií a výšky finančného ohodnotenia sa bude prihliadať na možnosti finančných zdrojov a priority organizácie v danom období. Riaditeľ školy oboznámi s kritériami odborovú organizáciu.

Po dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou sa môžu kritériá meniť.

Článok 10 **Príplatok za riadenie**

Zamestnávateľ určí príplatok za riadenie vedúcim zamestnancom podľa § 8, ods. 2, 3 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 11 **Odmeny**

Zamestnávateľ bude poskytovať odmeny v zmysle platných predpisov takto:

- 1) Kritériá na odmeny vypracuje riaditeľ školy spolu s vedúcimi zamestnancami za jednotlivé úseky. Pri určovaní kritérií a výšky finančného ohodnotenia sa bude prihliadať na možnosti finančných zdrojov a priority organizácie v danom období. Odmeny budú poskytované predovšetkým za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce a plnenie mimoriadnych pracovných úloh a mimoriadne významných pracovných úloh. S kritériami oboznámi riaditeľ školy odborovú organizáciu.
- 2) Iné odmeny:
 - pri životnom jubileu 50 rokov veku
 - pri prvom odchode zamestnanca po nadobudnutí dôchodkového veku, odchode na predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, vyplatí zamestnávateľ odmenu nasledovne:
 - 85% z funkčného platu, ak má menej ako 15 rokov započítanej praxe k 1.1. príslušného roku
 - 90% z funkčného platu, ak má 15 – 20 rokov započítanej praxe k 1.1. príslušného roku
 - 95% z funkčného platu, ak má 21 – 25 rokov započítanej praxe k 1.1. príslušného roku
 - 100% z funkčného platu, ak má viac ako 25 rokov započítanej praxe k 1.1. príslušného roku
 - pri životnom jubileu 60 rokov veku vyplatí zamestnávateľ odmenu nasledovne:
 - 14 % z funkčného platu, ak má menej ako 15 rokov započítanej praxe k 1.1. príslušného roku
 - 16 % z funkčného platu, ak má 15 – 20 rokov započítanej praxe k 1.1. príslušného roku
 - 18% z funkčného platu, ak má 21 – 25 rokov započítanej praxe k 1.1. príslušného roku
 - 20% z funkčného platu, ak má viac ako 25 rokov započítanej praxe k 1.1. príslušného roku
- Nárok na odmenu majú všetci zamestnanci, ktorí spĺňajú podmienky v danom kalendárnom roku.
- 3) Započítaná prax pre pedagogických zamestnancov:

- 100% za obdobie, v ktorom zamestnanec pracoval vo výchovno-vzdelávacej oblasti
- 0 – 66% za obdobie inej pracovnej činnosti podľa porovnania s požadovanou pracovnou činnosťou

Pre nepedagogických zamestnancov sa za započítanú prax považuje doba trvania pracovného pomeru na Gymnáziu E. Štúra v Trenčíne.

- 4) Finančné prostriedky určené na mzdy sa nebudú presúvať.
- 5) Odmeny vyplatené spravidla za mesiac november (december) budú vyplatené tak, aby po zohľadnení mzdových prostriedkov za mesiac december bol vyčerpaný celý ročný objem osobných nákladov za rok 2024.

Článok 12

Pracovný čas, práca nadčas, riadna dovolenka, náhradné voľno

- 1) Pracovný čas v organizácii je 37,5 hod týždenne.
- 2) Práca nadčas sa riadi ZP § 97. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
- 3) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považuje priama výchovno-vzdelávacia činnosť prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej povinnosti pedagogických zamestnancov podľa platného nariadenia vlády a pracovného poriadku pre pedagogických a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení MŠ. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno v lehote do 4 mesiacov.
- 4) Riaditeľ školy je povinný rozvrhnúť základný úväzok pedagogických pracovníkov a osobitne určiť vyučovacie hodiny prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za prácu nadčas v zmysle ZP a Zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Každý pedagogický pracovník bude mať osobitne určené (uvedené v rozvrhu) vyučovacie hodiny, ktoré prevyšujú základný úväzok a ktoré mu budú považované za prácu nadčas, ak budú odučené. V prípade, že vzniknú prekážky zo strany zamestnávateľa, môže byť zamestnancovi určená náhradná práca v danom týždni. Ako prácu nadčas bude hodnotená každá suplovaná hodina, pokiaľ nie je považovaná za náhradnú prácu.
Za prácu nadčas sa v zmysle ZP a iných predpisov považujú vyučovacie hodiny prevyšujúce stanovený základný úväzok.
Za jednu hodinu práce nadčas v pracovný deň prislúcha zamestnancovi hodinová sadzba funkčného platu zvýšená o 30%.
Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume o 100% viac hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.
Za základ pre výpočet priemerného zárobku sa považuje funkčný plat.
V čase hlavných prázdnin čerpajú pedagogickí zamestnanci spravidla 35 dní riadnej dovolenky.
- 5) Zamestnávateľ v čase vedľajších prázdnin umožní samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.
- 6) Pri nariadení pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu podľa § 21 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 7) Zamestnancom sa budú vyplácať nadčasy za zastupovanie neprítomných zamestnancov a za odpracované hodiny nad rámec 37,5 hod. týždenne.
- 8) Zmluvné strany sa dohodli na predĺžení výmery dovolenky nad rozsah ustanovený ZP § 103, o 5 dní pre všetkých zamestnancov v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

- 9) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť dôslednú evidenciu výkonu práce nadčas a dovolenky nad rozsah ustanovený ZP § 103.
- 10) Dovolenka zamestnancov v zmysle § 109 ZP ods.1 sa bude krátiť pri zameškaní 100 a viac pracovných dní.
- Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu bude zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden deň a neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú. Krátenie dovolenky z dôvodu neospravedlnenej zameškanej zmeny bude prerokované so zástupcom odborovej organizácie.

Článok 13

Príplatky

Za nočnú prácu, prácu v sobotu a nedeľu a prácu vo sviatok patria zamestnancom príplatky podľa zákona č.553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 14

Splatnosť mzdy

Výplata mzdy sa realizuje raz mesačne, najneskôr 13. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat zasiela zamestnávateľ na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. V prípade nedostatku finančných prostriedkov na účte zamestnávateľa spôsobeného objektívnymi príčinami, po prerokovaní s OO a po upozornení zamestnancov, je možné výplatu mzdy posunúť na posledný deň v mesiaci nasledujúcom po mesiaci za ktorý sa mzda vypláca.

Článok 15

Záväzky zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite osobných nákladov na rok 2024.
- 2) Zamestnávateľ bude na požiadanie informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbery, hospodárske a štatistické výkazy (P1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zmysle neskorších predpisov, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností.

Článok 16

Odchodné a odstupné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po splnení zákonných podmienok odchodné v zákonom stanovenej výške podľa § 76a ZP a Vyššej kolektívnej zmluvy. Pri skončení pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1, písmeno a, b vyplatí odstupné podľa § 76 ZP a Vyššej kolektívnej zmluvy a čl. 24 KZ.

TRETIA ČASŤ

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z KZ a riešenie sťažností

Článok 17

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru. Zaväzujú sa, že riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok alebo výluku v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní, ak nedôjde k postupu podľa čl. 4 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v čl. 4 ods. 1 tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone 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 obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 18

Riešenie kolektívnych sporov

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ.
- 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 len ministerstvo).
- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody 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 alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 a 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 330,-€. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Zamestnanci školy majú právo podať sťažnosť a majú nárok na jej prešetrenie. Predmetom sťažnosti môžu byť akékoľvek opatrenia alebo situácie, ktoré sa pracovníkom javia v rozpore s KZ, zákonmi a inými predpismi. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. 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 podľa § 13 ZP. Sťažnosti, spory alebo námety sa musia riadne evidovať. Anonymné sťažnosti a podnety sa prešetrovať nebudú.

Článok 20

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 § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) Miestnosť A-209 (hovorňu), v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán. Výbor OO umožní vedeniu školy používať túto miestnosť podľa jej doterajšieho účelu, ak o to vedenie školy požiada a ak to práca jej výboru umožní.
 - b) Používanie svojej telefónnej linky na svoj náklad a používanie PC s pripojením na internet.
 - c) Vnútorne zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku.
 - d) Zaplatí všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad.
 - e) 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 KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutie odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - f) Priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru OO v nevyhnutnom rozsahu a funkcionárom OO, ktorí sú zvolení do Rady ZO a do orgánov OZ PŠ a V na Slovensku v rozsahu nevyhnutnom rozsahu bez žiadosti o refundáciu mzdy podľa §138 ZP.
- 3) V prípade, že zamestnanec školy alebo zariadenia bude uvoľnený pre výkon odborárskej funkcie, príslušná škola alebo zariadenie po uplynutí funkčného obdobia zabezpečí primerané zamestnanie zodpovedajúce vzdelaniu.
- 4) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany vedenia školy uskutočnené žiadne postihy a ani iné nepriaznivé, či protizákonné dôsledky.
- 5) Odborová organizácia bude aktívne napomáhať plneniu všetkých úloh spoločného záujmu s osobitným zreteľom na dosiahnutie a udržanie sociálneho mieru.

Článok 21

Náklady na kolektívne vyjednanie a zrážky členských príspevkov odborárov

- 1) Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní, aby prispievali na kolektívne vyjednanie za účelom uzatvorenia KZ v sume 4,- € za rok. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednanie sa uhrádza na osobitný účelový účet OO. Finančné prostriedky z tohto účtu možno použiť len na splnenie daňových povinností súvisiacich s príjmom týchto príspevkov, na krytie nákladov na kolektívne vyjednanie a na riešenie kolektívnych sporov. Prostriedky nie je možné použiť na mzdy a odmeňovanie funkcionárov odborov a zamestnancov. OO môže čerpať prostriedky z tohto účtu len na vyššie uvedené účely. Bankové operácie podpisuje predseda OO spoločne so štatutárnym orgánom zamestnávateľa.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne, na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena OO v prospech účtu OO vo výške 1% čistého mesačného príjmu člena, vždy do posledného dňa v mesiaci, za ktorý sa mzda vypláca.

Článok 22

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas OO alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch
 - čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana podľa § 74 ZP
 - vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok
 - upustenie od vymáhania zvýšenej sumy náhrady škody od zamestnanca
 - vydanie pravidiel o ochrane práce (BOZP)
 - b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám organizácií práce
 - opatrenia, ktoré budú uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a udržanie kvalifikovaných zamestnancov v zamestnaní
 - opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce
 - prevedenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase alebo zmenu ich pracovnej činnosti
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom
 - opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času
 - vykonávanie periodických previerok BOZP
 - odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP
 - vydanie vnútorného mzdového predpisu
 - žiadosti zamestnancov na úpravu ich pracovného času
 - rozhodnutia o výške ich požadovanej náhrady škody od zamestnanca a spôsobe jej úhrady
 - spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania.
 - c) informovať odborovú organizáciu podľa § 238 ZP najmä o:
 - zásadných otázkach svojho rozvoja a o ekonomických zámeroch
 - novo uzatvorených personálnych pomeroch
 - zámeroch personálnych zmien
 - sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku
 - aktuálnej výške pridelených normatívnych prostriedkov
 - chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov
 - d) vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR a OZ PŠaV č. j. 3790/97-III/11 zo dňa 1. 12. 1997.
- 2) Pri riadení a usmerňovaní školy budú obidve zmluvné strany intenzívne vplývať na uplatňovanie medziľudských vzťahov, dodržiavanie zákonnosti a dôsledné presadzovanie požiadavky odbornosti, mravnosti, kompetentnosti, humanizmu a demokracie.
- 3) Pri prijímaní zamestnancov do pracovného pomeru rešpektovať zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnania i profesie. Zamedziť vzniku opatrení diskriminačnej povahy, t.j. akémukoľvek rozlišovaniu, vylúčeniu alebo preferovaniu z dôvodov rasy, pohlavia, náboženského vyznania, politických názorov, príbuzenského vzťahu, národností alebo sociálneho pôvodu.
- 4) Pedagogických zamestnancov prijíma riaditeľ školy. Zamestnávateľ sa zaväzuje prijímať pedagogických zamestnancov na základe výberového konania. Výberovú komisiu tvorí: riaditeľ školy, zástupcovia riaditeľa školy, predseda príslušnej PK, zástupca odborovej organizácie, zástupca Rady školy. Pracovnú zmluvu vydá zamestnávateľ na základe ZP.

- 5) Nepedagogických zamestnancov prijíma riaditeľ školy po vyjadrení vedúcej úseku a odborovej organizácie. Pracovnú zmluvu vydá zamestnávateľ na základe ZP.
- 6) Zamestnanci majú zabezpečenú ochranu proti akýmkoľvek prejavom diskriminácie, ktorých cieľom je:
 - a) viazať zamestnanie zamestnanca na podmienku, že nebude členom odborovej organizácie alebo prestane byť jej členom
 - b) uvoľniť zamestnanca zo zamestnania alebo ho postihnúť inými sankciami pre jeho účasť alebo neúčasť na odborovej činnosti mimo pracovného času, alebo so súhlasom zamestnávateľa v pracovnom čase.

Článok 23

Závazky odborovej organizácie

- 1) OO sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 17 tejto KZ.
- 2) OO sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3) OO sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ

Článok 24

Individuálne práva zamestnancov z KZ

- 1) Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení právny nárok na odstupné podľa § 76 ZP.
- 2) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.
- 3) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o zdaniteľnej mzde u neho.
- 4) V prípade nutnosti rozviazania pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien, bude vedenie školy podľa možností zvlášť prihliadať na pracovníkov, ktorí majú päť rokov a menej pred odchodom do riadneho dôchodku a na pracovníkov, ktorí majú vyživovaciu povinnosť voči deťom do ukončenia povinnej školskej dochádzky, ak je ich príjem jediným príjmom okrem sociálnych dávok v príslušnej domácnosti.
- 5) V prípade, že zamestnávateľ dá pracovníkovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 pís. d) ZP z dôvodu neuspokojivých pracovných výsledkov, pracovník má právo požiadať o preverenie správnosti dôvodu školskú inšpekciu za spoluúčasti zástupcu vedenia školy.
- 6) Organizácia je povinná poskytnúť zamestnancom pracovné voľno podľa § 141 ZP, pričom ods. 2a, bod 1 – 7 dní odpovedá 52,5 hodinám.
Pri dôležitých osobných prekážkach v práci poskytnúť zamestnancom podľa možností organizácie ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy nad rámec ZP.
- 7) V mimoriadnych prípadoch poskytnúť pedagogickým zamestnancom voľno s náhradou mzdy s podmienkou výmeny hodín alebo bezplatného odborného zastúpenia kolegami, ktoré si pracovník zabezpečí.
- 8) Pri dôležitých osobných dôvodoch umožniť zamestnancom čerpať maximálne päť dní riadnej dovolenky počas kalendárneho roku mimo času dovolenky určenej zamestnávateľom pokiaľ to organizácia práce dovoľí.
- 9) Riaditeľ školy umožní pedagogickým zamestnancom samovzdelávanie, pedagogickú činnosť a pod. i mimo pracoviska v čase vedľajších prázdnin. Taktiež umožní THP

pracovníkom vykonať prácu mimo pracoviska (v čase vedľajších prázdnin), ak to prevádzka školy dovoľuje. Pre prehĺbovanie, rozširovanie a dopĺňanie kvalifikácie sa používajú príslušné ustanovenia ZP a zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- 10) U pedagogických pracovníkov sa za odpracovanie 37,5 hod. pracovného týždňa považuje splnenie základnej vyučovacej povinnosti, vykonanie s tým súvisiacich prác v zmysle Pracovného poriadku. Vedľajšia pracovná činnosť a vedľajší pracovný pomer budú zamestnancom umožnené iba mimo pracovnej doby.
- 11) U pedagogických pracovníkov zohľadniť prestávku na obed vhodným zostavením rozvrhu hodín. U nepedagogických pracovníkov po štyroch hodinách nepretržitej práce poskytnúť odpočinok na jedlo.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, podniková sociálna politika

Článok 25

Ochrana práce

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s § 146 a § 147 zákona NR SR č.311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce) a § 6 až §10 zákona NR SR č.124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov – Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.
- 2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich pracovníkov ako aj ostatných pracovníkov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie. Zabezpečovať zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov resp. ich odbornej spôsobilosti v oblasti BOZP a ochrany pred požiarimi
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby pracovník vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstrániť zistené závady, príčiny porúch a havárií
 - e) zamestnávateľ vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov pre BOZP na návrh reprezentatívnej (odbornej) organizácie, ktorá pôsobí na pracovisku. Zástupcu zamestnancov možno vymenovať len s jeho súhlasom
 - f) zamestnávateľ vytvorí podmienky pre výkon kontroly BOZP a prerokuje prijaté závery a návrhy opatrení.
- 3) Pravidelne hodnotiť stav pracovísk z hľadiska BOZP a ochrany pred požiarimi
- 4) Pri vzniku pracovného úrazu postupovať podľa § 17 zákona NR SR č.124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov – Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.
- 5) Pri vzniku školského úrazu postupovať podľa zákona č.245/2008 Z. z. v znení neskorších predpisov o výchove a vzdelávaní (školský zákon); podľa pokynov zriaďovateľa a internej smernice.
- 6) Neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život.
- 7) Prerokovať bezpečnostné pravidlá v škole: v odborných učebniach fyziky, chémie, biológie, odborných predmetov, ŠVL, v kotolni, v školskej jedálni, pri používaní tepelných spotrebičov, pri používaní didaktickej techniky.

- 8) Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každé rokovanie o problematike BOZP.
- 9) Zamestnávateľ bude:
 - a) Poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie, potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv
 - b) Tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
 - c) Vydávať zoznam poskytovania osobných pracovných prostriedkov vid'. Zoznam osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 26

Kontrola odborových orgánov

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s §149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu
 - d) zakázať prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- 3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c), d) predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje k spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
 - o 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - o 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov

Článok 27

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne zdravotné prehliadky zdravotného stavu zamestnanca
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispieť na kúpeľnú liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov zo SF
- d) umožniť zamestnancom čerpať dovolenku na liečenie v priebehu školského roka s možnosťou odpracovania v čase hlavných prázdnin
- e) počas dočasnej pracovnej neschopnosti výška náhrady príjmu je v zmysle platných predpisov.

Článok 28

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
- 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.
- 3) Viesť presnú evidenciu a kontrolu čerpania dovolenky všetkých pracovníkov školy.
- 4) Z osobných dôvodov umožniť pedagogickým zamestnancom a pracovníčkam ŠJ čerpanie 5 dní dovolenky aj počas školského roka ak to prevádzka umožňuje.
- 5) Zmluvné strany sa dohodli na výške doplnkového dôchodkového poistenia (DDP) na rok 2023 nasledovne:

Celková suma na DDP je tvorená:

- a) sumou uhrádzanou podľa uzatvorených zamestnávateľských zmlúv vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, ktorí majú uzatvorené DDP.

Článok 29

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) Pracovníci využívajú na stravovanie stravovacie zariadenie zamestnávateľa – školskú jedáleň. Za podmienok dodržiavania príslušných hygienických, zdravotných a iných noriem sa umožní stravovanie v ŠJ zamestnancom a bývalým zamestnancom školy, ktorí odišli od nás do dôchodku.
- 3) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. V čase zatvorenia vlastného stravovacieho zariadenia bude stravovanie zabezpečené formou finančného príspevku na stravu. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste 5 - 12 hodín podľa zákona o cestovných úhradách.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu 0,40 € na jedno hlavné jedlo.
- 5) Zamestnanec má nárok na poskytnutie stravy aj počas práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny, lekárskeho vyšetrenia a sprevádzania člena rodiny na lekárske vyšetrenie. V čase zatvorenia vlastného stravovacieho zariadenia, v prípadoch uvedených v predchádzajúcej vete, nemá nárok na finančný príspevok na stravu. Nárok nemá, ak čerpá dovolenku, alebo je vyslaný na pracovnú cestu, ktorá trvá 5 a viac hodín a nárokuje si stravné. V týchto prípadoch je povinný z obeda sa odhlásiť.

Článok 30

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania (byty v areáli školy).

- 1) Riaditeľ školy je zodpovedný za pridelenie bytov a určenie výšky nákladov spojených s jeho užívaním.
- 2) Zamestnávateľ v spolupráci s VÚC bude aktívne spolupracovať s orgánmi miestnej samosprávy pri riešení bytových otázok najmä mladých manželov, rodín s deťmi a osamelých osôb.

Článok 31

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnávateľ pre zabezpečenie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia.
- 3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu (prehlbovanie, dopĺňanie a rozširovanie vzdelania) bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 32

Sociálny fond

Podľa kolektívnej dohody sa zmluvné strany dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1, bod 1 a 2 zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde spolu pre rok 2024 vo výške 1,05% zo základu pre výpočet prídeltu.

PIATA ČASŤ

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv z tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne, prípadne podľa potreby. Za 1. polrok najneskôr do konca augusta a za celý rok do konca februára v príslušnom roku.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch a rozdelená podľa čl. 6 ods. 1.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trenčíne dňa: 29. 02. 2024

.....
predseda základnej odb. organizácie

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa