

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2023

uzatvorená dňa medzi zmluvnými stranami:

**Gymnázium Františka Vít'azoslava Sasinka, Námestie slobody č. 3, 909 01 Skalica,
IČO: 00160369
zastúpeným Mgr. Katarínou Hyžovou, riaditeľkou školy**

a

**ZO OZ pri Gymnáziu F.V. Sasinka, Námestie slobody č. 3, 909 01 Skalica
Zastúpenou Mgr. Ivou Hnátovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie
a uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

u z a t v á r a j ú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2023

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatváranie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a článku 5 Stanov zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto Kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Ivu Hnátovú, zástupkyňu odborovej organizácie. Splnomocnenie tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ – Gymnázium F.V. Sasinka Skalica má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002 a jej dodatkov č. 1 a 2. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na označenie tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto

označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZVOZ“ .

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Gymnázium F.V. Sasinka Skalica uznáva v zmysle § 231 a 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy ZO OZ pri Gymnázii F.V. Sasinka Skalica. ZO OZ pri Gymnázii F.V. Sasinka Skalica uznáva Gymnázium F.V. Sasinka Skalica ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023 a končí dňom 31.12.2023

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa poradí v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť 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 dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v 2 rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZO OZ v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. ZO OZ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov Gymnázia F.V. Sasinka Skalica s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzavretia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví prezenčná listina oboznámených zamestnancov, ktorá bude príloha č.2 k tejto KZ.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 6

Odmeňovanie, príplatky, odmeny a náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:
 - a/ pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
 - b/ pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
 - c/ pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
 - d/ pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, príplatok 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,

e/ začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi príplatok vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený,

f/ pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj (v zmysle § 14e zákon č. 138/2019 Z.z.).

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 zákona č. 553/2003 Z.z.).
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 zákona č. 553/2003 Z.z.).
4. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety (§ 19 zákona č. 553/2003 Z.z.).
5. Po dohode zamestnanca a zamestnávateľa si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do 3 mesiacov alebo do konca kalendárneho roka. Pedagogickí a nepedagogickí zamestnanci si budú po dohode čerpať náhradné voľno prednostne v čase vedľajších a hlavných prázdnin. Ak zamestnávateľ neposkytne náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas patrí mu mzda v zmysle odseku 4 tohto článku (§ 19 zákona č. 553/2003 Z.z.).
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ zákona č. 553/2003 Z.z.).
7. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá neaktívna pracovná pohotovosť, patrí mu za každú hodinu tejto pohotovosti, ak ide o pohotovosť
 - a) v mieste vykonávania práce alebo v inom mieste určenom na vykonávanie práce mimo pracovného času zamestnanca, náhrada v sume 50 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo 100 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
 - b) v mieste trvalého bydliska alebo prechodného bydliska, alebo v inom dohodnutom mieste mimo pracovného času zamestnanca, náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas (§ 19a zákona č. 553/2003 Z.z.).
8. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitá stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o 12 %. Zmluvné strany sa zaväzujú,

že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadné zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 7

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie práce zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznávaní kritériá, ktoré sú súčasťou platového poriadku.
3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať, znížiť alebo zvýšiť osobný príplatok na základe písomného zdôvodnenia.
4. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so ZO OZ zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 8

Výplata platu

1. Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr 10. po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. V prípade nepredvídaných udalostí sa môže výplata platu zrealizovať najneskôr 30. po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
3. Plat sa zasiela na účet zamestnanca, ktorý si zamestnanec zriadil v peňažnom ústave a oznámil zamestnávateľovi.

Článok 9

Zrážky zo mzdy

1. Členom ZO OZ pri Gymnázium F.V. Sasinka sa bude realizovať zrážka zo mzdy vo výške 0,5 % z ich čistého platu.

Článok 10

Pracovný pomer na dobu určitú

1. Pracovný pomer na dobu určitú uzatvára zamestnávateľ so zamestnancom v zmysle § 48 Zákonníka práce.
2. Pracovný pomer pedagogického zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce.
3. V zmysle § 252o pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 Zákonníka práce v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac na jeden rok. Pracovný pomer na dobu určitú, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa § 48 ods.2 Zákonníka práce, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok. Zamestnávateľ je povinný takéto predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu nedôjde pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.

Článok 11

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
2. 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 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Pri 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, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Gymnázium F.V. Sasinka Skalica a ZO OZ pri Gymnáziu F.V. Sasinka Skalica si vo vnútornom predpise dohodli okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami v zmysle zákona 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 a ktorým sa mení a dopĺňa zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/2004 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, § 7 ods. 4 a 5, pri ktorých môže Gymnázium F.V. Sasinka Skalica zaradiť zamestnancov okrem pedagogických nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Okruh pracovných činností je súčasťou platového poriadku.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa sa pre obdobie uzatvorenia KZ ustanovuje čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnanec má na uvedené obdobie právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku. Rozvrhnutie pracovného času jednotlivých pracovných funkcií je súčasťou pracovného poriadku.
3. V zmysle § 250b odsekov 1 a 3 rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a splatnosťou najmenej na týždeň.
4. V zmysle zákona č. 311/2001 Z.z. § 250b ods. 1 a 2 písm. a) v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje.
5. V zmysle zákona č. 311/2001 Z.z. § 250b ods. 1 a 2 písm. b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov

veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ZP ods. 3 je deväť týždňov v kalendárnom roku.

2. V zmysle § 250b odsekov 1 a 4 zákona č. 311/2001 Z.z. v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní
3. čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z., najmenej dva dni vopred; toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.
4. Zmysle §111 ods.1 Zákonníka práce Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.
5. V zmysle § 111 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho zmieru a jeho porušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ ako obdobie sociálneho zmieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok alebo výluku v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok a podmienok uvedených v tejto KZ.

Článok 16

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 k 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 dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu za písaného v zozname sprostredkovateľov na MPSVaR SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, 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 alebo 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 tridsaťpäť eur. ZO OZ smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účely kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO OZ, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na

splnenie povinnosti sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO OZ poskytnúť jej:

- a/ miestnosť č. 038, v ktorej bude pôsobiť výbor ZO OZ, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b/ používať telefón Gymnázia F.V. Sasinka Skalica
- c/ vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a/ tohto odseku
- d/ zaplatiť prevádzkové náklady (energie a pod.) na svoj náklad
- e/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov Gymnázia F.V. Sasinka Skalica v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia,
- f/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní o pracovnoprávných otázkach, odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 20

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania a uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

Gymnázium F.V. Sasinka Skalica sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

I. vyžiadať si predchádzajúci súhlas ZO OZ alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- a/ čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu,
- b/ vydanie pracovného poriadku,
- c/ prijatie plánu dovolení,
- d/ určenie hromadného čerpania dovolení,
- e/ nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- f/ určenie začiatku a konca pracovného času,
- g/ určenie podmienok poskytnutia prestávky na jedenie,
- i/ určenie rozsahu a podmienok práce nadčas,
- j/ rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,
- k/ vydanie pravidiel o ochrane práce (BOZP a PO)

II. vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- a/ opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
- b/ opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov,
- c/ výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom,
- d/ rovnomerné rozvrhnutie pracovného času
- e/ odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni,
- f/ nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
- g/ organizácia práce v noci,
- h/ dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca,

- i/ opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovania zvyšovanie kvalifikácie,
- j/ opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so ZPS,
- k/ požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu,
- l/ rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo choroby z povolania,
- m/ stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia najmä, ak je ohrozená zamestnanosť,
- n/ zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- o/ rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- p/ organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- r/ opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- s/ návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku,
- t/ predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú v zmysle § 252o ods. 1 Zákonníka práce

III. písomne informovať odborovú organizáciu najmä o:

- 1) prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr mesiac predtým
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov
- 2) dohodnutých nových pracovných pomeroch raz za polroka,
- 3) pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa uvoľnili
- 4) možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
- 5) hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- 6) výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
- 7) zrozumiteľným spôsobom nazačiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ak zriaďovateľ určil, ako aj o jeho zmenách o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy
- 8) opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP a PO

IV. umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady

- V. poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZPŠaV bez žiadosti o refundáciu mzdy

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle čl. 15 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnávateľa.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu Gymnázia F.V. Sasinka Skalica za účelom hodnotenia plnenia z KZ.

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a/ zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami
 - b/ písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania
 - c/ vydávať vnútorné predpisy a pravidlá BOZP
 - d/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti
 - e/ bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu alebo smrti ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 2 zákona o BOZP
 - f/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť
 - g/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou

- h/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia
- i/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev a obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo mimoriadnemu znečisteniu
- j/ poskytovať zamestnancom u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravie bezplatne OOPP
- k/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny
- l/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie
- m/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP
- n/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu
- o/ vykonávať najmenej raz do roka spoločnú previerku BOZP

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. ZO OZ sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. ZO OZ v záujme toho bude:
 - 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 OOPP
 - 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 odstraňovanie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu
 - d) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach o BOZP
3. O vykonaných opatreniach podľa písmena c/ a d/ predchádzajúceho odseku ZO OZ bez meškania upovedomí orgán štátneho dozoru nad bezpečnosťou práce
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci so ZO OZ zhodnotiť minimálne:
 - a) 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - b) 1x za rok skontrolovať rozsah a podmienky poskytovania OOPP

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť vstupnú preventívnu prehliadku zdravotného stavu zamestnancov na svoj náklad
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

Základná organizácia OZ zabezpečí v rámci využívania prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných a vedľajších prázdnin.

Článok 25

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo SF v zmysle zákona č. 591/2001 Z.z. o SF čiastku 1,00 € na jedno odobraté hlavné jedlo.
4. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu ak bude zamestnanec vykonávať prácu z domácnosti zamestnávateľ vyplatí finančný príspevok v zmysle bodu 2 a 3 tohto článku.
5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo SF na jedno odobraté hlavné jedlo a to aj v prípade nezabezpečenia stravy na pracovisku.

Článok 26

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 zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytované pracovné úľavy podľa platných predpisov.
4. Prehlbovanie kvalifikácie, jej zvyšovanie a ďalšie vzdelávanie musí byť v súlade s plánom kontinuálneho vzdelávania

Článok 27

Sociálny fond

Celkový prídelený do SF pre rok 2023 je tvorený:

1. povinným prídelením vo výške 1 % a
2. ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok v zmysle zákona 553/2003 Z.z.

Čerpanie SF sa bude riadiť Zásadami pre čerpanie SF.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak tohto podpisujú.

Skalica, dňa 30. 12. 2022

Zamestnávateľ

ZO OZ