

Kolektívna zmluva na rok 2023

Zmluvné strany:

1. **Odborová organizácia**
zamestnancov Gymnázia,
Bilíkova 24, 844 19 Bratislava
zastúpená: predseda OO GB
Mgr. Ivana Sokolíková

2. **Základná organizácia**
OZ PŠaV na Slovensku pri Gymnáziu,
Bilíkova 24, 844 19 Bratislava
zastúpená: predseda ZO OZ PŠaV
Mgr. Katarína Lazarčíková

(ďalej len „odborové organizácie“)

a

Gymnázium

Bilíkova 24, Bratislava
zastúpené : riaditeľ školy
Mgr. Daniel Kasala
(ďalej len „zamestnávateľ“)

uzavreli v súlade s § 231 Zákona č. 311/2001 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP),
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

Článok 1

Úvodné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom je zabezpečiť pracovné a sociálne potreby a záujmy zamestnancov, zlepšovať ich pracovné podmienky a životné podmienky, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce.
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre všetky 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. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o pracovnej činnosti, vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na bývalých zamestnancov sa kolektívna zmluva vzťahuje v rozsahu vymedzenom v tejto zmluve.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborových organizácií a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, Zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť ustanovenia kolektívnej zmluvy s cieľom zachovávať sociálny mier.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia Gymnázia Bilíkova (ďalej „OO GB“), má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov Odborovej organizácie zamestnancov Gymnázia Bilíkova.
2. Základná odborová organizácia pracovníkov školstva a vedy pri Gymnáziu Bilíkova (ďalej „ZO OZ PŠaV GB“) má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov Základnej odborovej organizácie pracovníkov školstva a vedy pri Gymnáziu Bilíkova.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou pod číslom 83/1991 zo dňa 1.1.1991. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
4. Odborové organizácie sú v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov oprávnené vystupovať v právnych vzťahoch.
5. Oprávnenými osobami na kolektívne vyjednávanie za OOGB sú predseda a členovia výboru. Predseda OOGB je splnomocnený uzatvoriť a podpísať túto KZ. Oprávnenie na podpis KZ vyplýva z plnomocenstva zo dňa 10.11.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na uzatvorenie a podpis KZ Mgr. Ivanu Sokolíkovú, predsedu OO GB. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto KZ.

6. Oprávnenými osobami na kolektívne vyjednávanie za ZO OZ PŠaV sú predseda a členovia výboru. Predseda ZO OZ PŠaV je splnomocnený uzatvoriť a podpísať túto KZ. Oprávnenie na podpis KZ vyplýva z plnomocenstva zo dňa 10.11.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na uzatvorenie a podpis KZ Mgr. Katarínu Lazarčíkovú, predsedu ZO OZ PŠaV. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.2 tejto KZ.
7. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto KZ obidve odborové organizácie. Odborové organizácie uznávajú 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.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami s účinnosťou od 1. januára 2023
2. Táto KZ sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2023. V prípade, že do tohto času nebude uzavretá nová KZ, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto KZ do uzavretia novej KZ, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, najviac však do 31. decembra 2024.

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 v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ do budúcnosti (teda nie retroaktívne).

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedom odborových organizácií v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborové organizácie sa zaväzujú zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určia odborové organizácie, keďže sa zaviazali oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Každá odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a záväzky zmluvných strán

Článok 6

Zákaz diskriminácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu KZ a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných 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 legítimný a požiadavka primeraná.

Článok 7

Spolurozhodovanie

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom na realizáciu určitého právneho úkonu alebo na prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci písomný súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ najmä je povinný písomne si vyžiadať predchádzajúci súhlas odborových organizácií alebo rozhodnúť po dohode s nimi v odôvodnených prípadoch podľa ZP.
3. Dohoda alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami, alebo písomným vyjadrením do desiatich pracovných dní od doručenia žiadosti zamestnávateľa. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodnúť inú lehotu.

Článok 8

Prerokovanie

1. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa zohľadnilo aj stanovisko odborovej organizácie.

Článok 9

Právo na informácie

1. Informovaním je písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov, vyplývajúcich zo zákona a z tejto KZ.
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.).

Článok 10

Kontrolná činnosť

1. Právo odborovej organizácie na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii všetky podklady potrebné na kontrolu v oblastiach podľa ZP zabezpečí účasť svojho zástupcu, umožní vstup členom odborovej organizácie do všetkých priestorov, v ktorých je to na uskutočnenie kontroly potrebné.
2. 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.
3. 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.
4. O nedostatkoch zistených pri kontrole vypracuje Odborová organizácia protokol. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

Článok 11

Vzájomné práva a záväzky

1. Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať v rozsahu danom zákonom a touto KZ.
2. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.
3. Zamestnávateľ je povinný v rámci utvárania priaznivých pracovných podmienok zamestnancov prijať účinné opatrenia na zabezpečenie transparentného riadenia a eliminovania sociálno-patologických javov mobbingu, bossingu a staffingu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ PŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslanca v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO 2 dni v roku,
 - členovia výboru ZO 1 deň v roku
5. Na splnenie povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii najmä:
 - a) vhodnú zasadaciu miestnosť na výročné schôdze, konferencie, vzdelávanie odborárov a na slávnostné akcie spojené s ocenením práce zamestnancov,
 - b) priestor na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a o činnosti odborovej organizácie (úradná výveska, internetová stránka),
 - c) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad
 - d) ďalšie materiálne a organizačné zabezpečenie po dohode s predsedníctvom odborových organizácií.

Článok 12

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívne spory sú spory o uzavretie KZ, spory o uzavretie dodatkov ku kolektívnej zmluve a spory o plnenie záväzkov KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.
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 ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 13

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu, alebo plnenia záväzkov z tejto KZ, 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

Článok 14

Pracovné voľno s náhradou mzdy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi – darcovi krvi, pracovné voľno s náhradou mzdy za 1 pracovný deň.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi, ktorý sprevádza svoje dieťa v prvý deň školského roka pri nástupe do 1. ročníka základnej školy.

Článok 15

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je v súlade s KZ vyššieho stupňa u pedagogických zamestnancov 9 týždňov, u nepedagogických zamestnancov 5 týždňov, po dovŕšení veku najmenej 33 rokov, alebo ak sa trvalo stará o dieťa, 6 týždňov v kalendárnom roku.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.
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 5 dní dovolenky mimo hlavných prázdnin, vo výnimočných prípadoch, po vzájomnej dohode zamestnanca so zamestnávateľom.

Článok 16

Rekreačná starostlivosť, športová a kultúrna činnosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí prevádzku vlastných športových zariadení tak, aby mohli slúžiť na rekreáciu zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.
2. OZ PŠaV zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin pre všetkých zamestnancov školstva. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.

Článok 17

Stravovanie

1. Dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorí do dôchodku odišli ako zamestnanci zamestnávateľa, umožní zamestnávateľ stravovanie v školskej jedálni, v hodnote stravného lístka pre zamestnancov, bez príspevkov zamestnávateľa.
2. Zamestnancom, ktorí sa nemôžu stravovať v školskej jedálni zo zdravotných dôvodov alebo jedáleň nebude fungovať z prevádzkových dôvodov, umožní zamestnávateľ stravovanie prostredníctvom stravej poukážky v minimálnej hodnote. Zamestnávateľ prispieva sumou vo výške 55 % ceny stravej poukážky a sumou 20 centov zo sociálneho fondu. Zamestnanec je povinný svoj nárok dokladovať potvrdením od lekára raz ročne alebo po zmene zdravotného stavu.

Článok 18

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,20 eur.

1. O využívaní sociálneho fondu spoločne rozhodujú so zamestnávateľom odborové organizácie.
2. Zamestnávateľ poskytne odborovým organizáciám podľa potreby na základe žiadosti písomnú informáciu o čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu.
3. Zamestnávateľ spolu s odborovými organizáciami budú hľadať ďalšie možnosti sociálneho zvýhodnenia zamestnancov.

Článok 19

Doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s príslušnou DDS, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, ktorá je najmenej 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Štvrtá časť

Odmeňovanie

Článok 20

Plat, zarad'ovanie do platových tried

1. Nepedagogickí pracovníci budú zaradení do najvyššej platovej tarify platovej triedy, v ktorej je zamestnanec zaradený, 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 OVZ).

Článok 21

Osobný príplatok

1. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré sú zverejnené na prvej pedagogickej rade na začiatku školského roka a následne na stránke školy.
2. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).
3. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 22

Odmeny

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov a 60 rokov odmenu podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa takto:
 - a) pri dosiahnutí veku 50 rokov a zároveň viac ako 5 odpracovaných rokov vo výške jedného funkčného platu
 - b) pri dosiahnutí veku 60 rokov a zároveň viac ako 5 odpracovaných rokov sumu 500 eur po zdanení

Piata časť

Spoločné a záverečné ustanovenia

Článok 23

Spoločné ustanovenia

1. 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.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
3. Akékoľvek zmeny tejto kolektívnej zmluvy sú platné a účinné iba po podpísaní oprávnenými zástupcami všetkých troch zmluvných strán.
4. Zmluvné strany uchovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu piatich rokov od skončenia jej účinnosti.
5. Odborové organizácie oboznámia 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.

Článok 24

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je podpísaná v troch vyhotoveniach, z ktorých každé má platnosť originálu.
2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami s účinnosťou od 1. januára 2023.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa 16.12.2022

Predseda OOGB

.....

Predseda ZO OZ

M. Katarínaková

.....

Riaditeľ školy

.....

ZO OZPŠaV GB 73-2001-001
Bilikova 24, 844 19 Bratislava
IČO: 420 700 65