



Kolektívna zmluva

Uzatvorená dňa 31.01.2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu Andreja Kmeťa, Kolpašská 1738/9, Banská Štiavnica,

zastúpenou Mgr. Branislavom Sélešom, splnomocneným na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 06.12.2023

a

Gymnázium Andreja Kmeťa, Kolpašská 1738/9-, Banská Štiavnica
zastúpeným PhDr. Renatou Mikulášovou, riaditeľkou školy.

Nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 19.09.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Branislava Séleša, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 27. februára 1970. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“. Namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa 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 kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto 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, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. **Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom jeje zverejnenia na Centrálnom registri zmlúv, najneskôr však 20.12.2023 a končí 31. decembra 2025.**

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 doplnkom 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 doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3. Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

Článok 7

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (zamestnancov školy) sa zvýši od 01. júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.
4. Zamestnávateľ poskytol zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31.decembra 2021 najmenej 6 mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 EUR. Odmena bola vyplatená zamestnancom v termíne za mesiac december.2021. Ak zamestnanec vykonával prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený jeho týždenný pracovný čas, táto odmena sa pomerne krátila..

Článok 8

Osobný príplatok, odmeny

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku v súlade s § 10 ods. 1) a 2) zákona číslo 553/2003 Z.z. na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
2. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje riaditeľ školy na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume najviac do výšky jeho funkčného platu.(§ 20 od.1 písm.c/OVZ).
4. V prípade mimoriadnych pracovných výkonov môže zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca priznať zamestnancovi mimoriadnu pracovnú odmenu až do výšky jeho funkčného platu.

Článok 9 Odstupné a odchodné

V súlade s Zákonníkom práce a KZVS na rok 2013 sa zamestnávateľ zaväzuje vyplatiť zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm. a) a b) ZP **odstupné**, a to vo výške:

1.

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, (teda pred začatím plynutia výpovednej doby) **odstupné** najmenej v sume

- a) jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako dva**
- e) **roky**,
- b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval
- f) **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
- c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval
- g) **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
- d) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval
- h) **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**,
- e) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval
- i) **najmenej dvadsať rokov**,

3.

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % **odchodné** v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

4.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné** v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Ochodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, alebo životné poistenie zamestnanca vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prípadnú zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať do sociálneho fondu príspevkom povinným prídelenom vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a ďalším prídelenom vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov, práca nadčas a náhradné voľno

1. V zmysle KZVS, bod 1. Čl. II, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2024 ustanovuje pracovný čas zamestnanca GAK na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Bližšie je dĺžka a využitie pracovného času určená pracovným poriadkom Gymnázia Andreja Kmeťa.
3. Práca nadčas bude nariaďovaná len v rozsahu a za podmienok určených pracovným poriadkom Gymnázia Andreja Kmeťa a v súlade so ZP.
4. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi mzda alebo náhradné voľno tak, ako to určuje pracovný poriadok Gymnázia Andreja Kmeťa.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

1. V zmysle ZP a KZVS, je základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov 6 týždňov. Dovolenka vo výmere 7 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Dovolenka učiteľov vrátane zahraničných lektorov, riaditeľa školy a jeho zástupcu je 9 týždňov v kalendárnom roku.
3. Zamestnávateľ poskytne 3 dni pracovného voľna na zotavenie (sick days- deň na zotavenie pri chorobe, 3, príp. vyčerpanosti, kedy zamestnávateľ nevyžaduje potvrdenie od lekára.), za ktorý patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 14

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku k KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 15

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 kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v internej smernici tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

Článok 17

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).
 - b) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).
 - c) V súlade so ZP vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledujúcich prípadoch:
 - Výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana,
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa,
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP,
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - určenie začiatku a konca pracovného času,
 - určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedlo,
 - určenie podmienok a rozsahu práce nadčas,
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia.
 - d) informovať odborovú organizáciu najmä:
 - O platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku,
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov
 - i. o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - ii. o dôvode prechodu
 - iii. pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - iv. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov,
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne,
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
 - pri hromadnom prepúšťaní o:
 - i. dôvodoch hromadného prepúšťania
 - ii. počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - iii. celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - iv. dobe počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať

- v. kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu,
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku 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, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy,
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP a o podmienkach poskytovania OOP
- e) v súlade so ZP vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- Opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov,
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom,
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja,
 - dočasné prerušenie výkonu práce,
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie,
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania,
 - stav štruktúry a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej normy zamestnávateľa,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
- f) V súlade so ZP umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady.

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 19

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §146 a§ 147 ZP a §8a) až 8f) zákona NR SR č.330/1996 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade so 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 pracovnými prostriedkami
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie porúch v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou 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 rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 21

Zdravotnícka a sociálna starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. umožniť 1x za 2 roky preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
2. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
3. po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na regeneračnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov v zmysle vnútornej Smernice o používaní sociálneho fondu.
4. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - a) od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - b) od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)
5. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej alebo sociálnej tiesne výpomoc podľa internej smernice pre čerpanie sociálneho fondu.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. 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.
2. Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytované v súlade so ZP a pracovným poriadkom organizácie. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude pracovníkom poskytované nad rámec daný ust. § 141 ods. 1 a 2 ZP v rozsahu 3 dni v roku aj v týchto prípadoch:
 - a) Zamestnanec sa zúčastní rekreačno-relaxačných a spoločenských aktivít, organizovaných školou v čase prázdnin,
 - b) zamestnanec sa zúčastní rehabilitačných alebo kultúrnych popoludní, organizovaných školou (jedno popoludnie = pol dňa plateného voľna),
 - c) deň pracovného voľna zamestnancovi – rodičovi dieťaťa do 15 roku života pri príležitosti MDD.

Článok 23

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. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,20 EUR na jedno hlavné jedlo.

Článok 24

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobného bytu na Križovatke a ubytovacích jednotiek v budove školy a oprávnenosti ich využívania.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za 1 rok najneskôr do 15. februára v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
4. Táto KZ je účinná odo dňa jej zverejnenia na Centrálnom registri zmlúv. Zároveň prestáva platiť KZ zo dňa 30.01.2022.

V Banskej Štiavnici dňa 02.12.2024

zá



ZO OZ PSav na Slovensku
GYMNÁZIUM
969 00 BANSKÁ ŠTIAVNICA

štatutár



Gymnázium Andreja Kmeťa
Kolpašská 1738/9
969 17 Banská Štiavnica
IČO 00 16 05 39 ①

Príloha: č.1

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Gymnáziu Andreja Kmeťa v Banskej Štiavnici, zastúpená výborom OZ splnomocňuje týmto predsedu OZ Mgr. Branislava Séleša, aby zastupoval v plnom rozsahu našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie KZ na obdobie od 01.1.2024 do 31.12.2025, ako aj na podpísanie KZ na uvedené obdobie v mene našej ZO.

Banská Štiavnica 06.12.2023

Členovia výboru OZ:

Mgr. Eva Kelemen

Mgr. Ľubomíra Pažická



Plnomocenstvo prijímam

Banská Štiavnica 06.12.2023

Mgr. Branislav Séleš

predseda ZO OZ PŠaV

