

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2018

uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Gymnáziu a ZŠ s vyuč. jaz. maď. S. Máraiho v Košiciach, zastúpenou **Judit Eróss**, predsedníčkou ZO OZ PŠaV

a

Gymnáziom a ZŠ s vyuč.jaz. maď. S. Máraiho v Košiciach, zastúpenou **Mgr. Éva Csúrkó**, riaditeľkou školy.

Časť I. Úvodné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je uzavretá v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Kolektívna zmluva sa riadi kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa 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 na rok 2018.
2. Kolektívna zmluva upravuje vzájomnú spoluprácu zmluvných strán s cieľom dosiahnuť a udržať sociálny zmier a prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Upravuje vzájomné vzťahy zmluvných strán, pracovnoprávne vzťahy, platové, sociálne a iné nároky.
3. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu školy ako predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní. Na účel pravidelného informovania bude riaditeľ Gymnázia a ZŠ s vyuč. jaz. maď. S. Máraiho v Košiciach raz štvrtročne pozývať právoplatného zástupcu odborovej organizácie na spoločné porady.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude s odborovou organizáciou spolupracovať, prerokúvať a informovať o veciach vymedzených všeobecne platnými právnymi predpismi (§237-240 Zákonníka práce). Najmä:
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti, prijímanie a prepúšťanie zamestnancov;
 - zásadné otázky školskej sociálnej politiky;
 - opatrenia na predchádzania vzniku úrazov;
 - kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych a mzdových predpisov.
5. Riaditeľ školy sa na požiadanie odborovej organizácie zúčastní na jej zasadaniach a podá požadované informácie.

6. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky a za činnosť vyplývajúcu z výkonu funkcie v odborovej organizácii. Zároveň bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie (ods. 6 a 7 §240 ZP).
7. Zamestnávateľ na výkon funkcie v odborovej organizácii, na účasť na schôdzkach odborovej organizácie, konferenciách a podujatiach odborárskej výchovy, ak uvedené akcie nie je možné organizovať v mimopracovnom čase, poskytne voleným funkcionárom pracovné voľno s náhradou mzdy.
8. Zamestnávateľ poskytuje odborovej organizácii na nevyhnutnú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy členom odborovej organizácie. Získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie.

Časť II.

Pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ vydá po odsúhlasení s odborovou organizáciou vnútorný pracovný poriadok, v súlade s pracovnoprávnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou pripravované štrukturálne zmeny, organizačné opatrenia, ktoré sa budú týkať väčšieho počtu zamestnancov v dostatočnom predstihu.
3. Zamestnávateľ prihliada pri rozviazaní pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien na zamestnancov vo veku, keď im ostáva päť rokov do vzniku nároku na starobný dôchodok. Výnimku tvoria tí zamestnanci, ktorí porušujú pracovnú disciplínu alebo majú neuspokojivé výsledky.
4. Výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s výborom odborovej organizácie, inak sú neplatné (§74 ZP).
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok odchodné vo výške dvoch funkčných plátov.
6. Zamestnávateľ vyplatí odchodné zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nadbytočností vo výške:
 - a. troch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov;
 - b. štyroch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov.

7. Pracovný čas pre každého pedagogického a nepedagogického zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.
8. U pedagogických pracovníkov sa za odpracovanie 37,5 hodín týždenne považuje splnenie základného pedagogického úväzku, vykonávanie s ním súvisiacich prác a povinností v súlade s pracovným poriadkom školy. U nepedagogických pracovníkov sa do odpracovaných hodín započítava aj potrebná hygiena pred a po prácou.
9. Riaditeľ školy umožní pedagogickým pracovníkom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska v čase prázdnin.
10. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka pre pedagogických zamestnancov je 9 týždňov.

Časť III. Platy

1. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou vypracuje vnútorný mzdový predpis, ktorý vstúpi do platnosti po schválení s členskou schôdzou ZO OZ PŠaV.
2. Tarifné platy priznávané zamestnancom podľa príslušných mzdových predpisov nemôžu byť znížené.
3. Osobný príplatok navrhuje príslušný vedúci pracovník v súlade s vnútorným mzdovým predpisom. Osobný príplatok trvá po dobu, pokiaľ trvajú podmienky na jeho priznanie.
4. Odmena pre zamestnancov pri dosiahnutí 50 rokov veku je výška jeho funkčného platu.
5. Výška odchodného a odstupného sa riadi podľa platných zákonov a vyššej kolektívnej zmluvy na rok 2016.

Časť IV. Sociálna oblasť – starostlivosť o zamestnancov

1. Riaditeľ školy zabezpečí prídely do sociálneho fondu, a to:
 - a. vo výške 1,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
Zásady použitia sociálneho fondu tvoria prílohu tejto KZ.
2. Riaditeľ zabezpečí stravovanie všetkým zamestnancom podľa §152 ZP. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2,5 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Časť V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. V záujme predchádzania vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania bude zamestnávateľ sústavne kontrolovať úroveň starostlivosti BOZP a odstraňovať zistené nedostatky.
2. V súlade s §149 ZP má právo ZO OZ PŠaV vykonávať kontrolu stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. Zamestnávateľ spravuje a po dohode s odborovou organizáciou vydá regulatív pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov podľa pracovných činností a zabezpečí ich pridelovanie v potrebnom množstve a kvalite.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov.
2. Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch ku KZ postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok môže podať ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá strana sa k návrhu vyjadrí najneskôr do 15 dní od jej doručenia.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v piatich exemplároch. Zamestnávateľ dostane tri, odborová organizácia dva exempláre.
4. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom 1. januára 2018 a končí dňom 31. decembra 2018.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju podpisujú.

ZÁSADY POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU V R. 2018

Zdroje sociálneho fondu sa použijú v zmysle týchto zásad:

▪ 60 % NA STRAVOVANIE:

Nárok na stravovanie má každý, aj nový zamestnanec školy, ktorý v ten deň odpracoval dlhší čas ako 4 hodiny. Príspevok na stravu činí 0,40 € na jedno hlavné jedlo pre zamestnanca. Ak zamestnávateľ z nejakého dôvodu nevie svojim zamestnancom zabezpečiť teplú stravu v školskej jedálni (napr. kuchyňa nefunguje kvôli prázdninám alebo odsávke), svojim zamestnancom, ktorí by mali nárok na obed, poskytne stravné lístky v zákonom predpísanej hodnote.

▪ 5 % NA DOPRAVU A SOCIÁLNU VÝPOMOC:

Príspevok – 16,60 € / osoba – na dopravu bez preukázania nákladov sa poskytne zamestnancovi, ktorý je v trvalom pracovnom pomere a dochádza denne do práce vlakom či autobusom, t.j. verejnou dopravou a jeho priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca za kalendárny rok predchádzajúce dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. Ak ide o pracovníkov zamestnaných na skrátený pracovný čas, táto čiastka sa alikvotne znižuje. Ak zamestnanec v danom mesiaci nie je prítomný 3 týždne a viac, jeho nárok na podporu dopravy v tom mesiaci zaniká.

Príspevok pre ďalších zamestnancov sa poskytne podľa možnosti fondu na dopravu jednorázovo bez preukázania nákladov.

Na sociálnu výpomoc sa poskytne príspevok podľa možnosti fondu, najviac do výšky 166,00 € po predložení žiadosti pracovníka, ktorý sa dostal do sociálnej tiesne z dôvodu trvalého poškodenia zdravia, pri dlhodobej sociálnej odkázanosti, poškodenia majetku z dôvodu živelných pohromy a žiadosti rodinného príslušníka pri úmrtí. O výške príspevku rozhodne organizácia po dohode s ZO OZ.

▪ 35 % NA POISTENIE, SLUŽBY A REKREÁCIU:

Ročné poistenie zamestnancov proti pracovnému úrazu sa uhrádza v sume 11 eur.

Zvyšné finančné prostriedky sa využijú na kolektívne akcie (napr. spoločný výlet, slávnostná recepcia pri príležitosti dňa učiteľov, ukončenia školského roka, teambuilding...) a individuálne kultúrne podujatia pre zamestnancov. V prípade, že sa z nejakých osobných dôvodov zamestnanec nezúčastní kolektívnej akcie, bude mu alikvotná časť podujatia preplatená, ak o to požiada. Ak sa v danom roku z nejakého dôvodu nekoná žiadna spoločne organizovaná akcia, suma sa dá využiť na nákup lístkov na relax (napr. typu Relax pass).

Nevyužitú finančnú sumu sociálneho fondu nakumulovanú za predchádzajúci rok, resp. roky budú využitú na sociálnu výpomoc v pomere 20 % a na podporu spoločných rekreácií a kultúrnych podujatí zamestnancov v pomere 80 %, ktoré sa budú analyticky sledovať a nevyužitú sumu presúvať z roka na rok na príslušný účel využitia.

Tieto zásady sú platné od 01.01.2018 do 31.12.2018. Zmeny zásad sú možné po obojstrannej dohode s pridaním vhodných dodatkov. Týmto zásadami sa rušia predošlé zásady a všetky dodatky k tým zásadám.