

Kolektívna zmluva na rok 2024

uzavretá medzi

Zamestnávateľom: **Gymnázium Leonarda Stöckela, Jiráskova 12, 085 01 Bardejov**

Zastúpenou: **Mgr. Alenou Gombošovou, MBA**, riaditeľkou školy (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnázium Leonarda Stöckela, Jiráskova 12, 085 01 Bardejov

zastúpenou Mgr. Janou Štalmachovou, predsedníčkou ZO OZ PŠaV na Slovensku, *splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia zo dňa 27. 11. 2023 (ďalej len „odborová organizácia“)*

na druhej strane

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) je uzavretá v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov na rok 2023 (ďalej len zákon o kolektívnom vyjednávaní). Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a o doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o odmeňovaní), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 (ďalej len KZVS) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.
2. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 27.11.2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Janu Štalmachovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 27.11.2023 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce „ZP“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov „OVZ“, a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231 a 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
2. Zmluvné strany pri riešení vecí spoločného záujmu budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva, určené príslušnými zákonmi, normami a touto kolektívnou zmluvou. Pri riešení vecných problémov budú zásadne uplatňovať formy a metódy kolektívneho vyjednávania.

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. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v CRZ uvedenom na úrade vlády SR.
4. Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

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 dodatok ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na rok 2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 5 Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Platná kolektívna zmluva je prístupná zamestnancom v elektronickej podobe na stránke školy.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Článok 6

Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) pri odmeňovaní uplatňovať zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - b) mieru vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti ostatných pedagogických zamestnancov stanoviť podľa nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z. z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej povinnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov,
 - c) platové tarify priznané zamestnancom podľa príslušných platových predpisov nemôžu byť bezdôvodne znížené.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom podľa základnej stupnice platových taríf nasledovne:
 - a) podľa stupnice platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 2 k nariadeniu vlády č. 388/2018 Z. z.,
 - b) podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ostatní zamestnanci školy) ktorá tvorí prílohu č. 3. k zákonu č. 553/2003 Z. z.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže a podľa základnej stupnice platových taríf nasledovne:
 - a) zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou fyzickej a manuálnej práce (upratovačka, školník, informátorka, kuchárka, pomocná sila v kuchyni) zaradením do platovej triedy od 1 do 3, zaradením do platového stupňa od 1 do 14 podľa dĺžky započítanej praxe, zamestnávateľ môže zaradiť v zmysle §7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. v z.n.p. a v znení zákona č 318/2018 Z.z v z.n.p. nasledujúcich zamestnancov do platového stupňa danej tarify, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Upratovačka, informátorka a pomocná sila v kuchyni – 1. platová trieda, 14. stupeň. Školník a kuchárka - 2. platová trieda, 14. stupeň.
 - b) zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou duševnej povahy zaradením do platovej triedy od 4 do 11, zaradením do platového stupňa od 1 do 14 podľa dĺžky započítanej praxe,

4. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 7

Príplatky a náhrady

Osobný príplatok

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúce ustanovenému limitu, to sa nevzťahuje na zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g). Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor,
2. osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh,
3. o priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca,
4. limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
5. zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnávateľov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) OVZ).

Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti

Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca je v období od 1. do 3. dňa dočasnej práceneschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu a od 4. do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 8

Výplata platu, zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu ZO OZ, IBAN: SK 32 7500 000000 4007963422 vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu do 15. dňa v mesiaci.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. 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 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné**

- v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné** v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
 3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
 4. 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, **odstupné** v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 10

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Dovolenka pedagogických zamestnancov vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov, je deväť týždňov v kalendárnom roku.

3. Zamestnanec má právo čerpať dovolenku aj mimo plánu dovoleniak v čase vyučovania so súhlasom zamestnávateľa v rozsahu 5 dní alebo alikvotnú časť počas päťročného obdobia, ktoré začalo plynúť školským rokom 2022/2023.

Článok 11

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca Gymnázia Leonarda Stöckela je 37,5 hodiny týždenne. Presný rozpis pracovného času je rozpracovaný v platnom Pracovnom poriadku školy.
2. Každá školská akcia musí byť vopred odsúhlasená riaditeľom školy alebo jeho štatutárnym zástupcom.

Článok 12

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 blízkom okolí, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním dvoch teplých hotových jedál vrátane vhodného nápoja v priebehu hlavnej pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
4. 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 (výška príspevku je uvedená v čl. 13, ods. 3a tejto KZ).
5. Zamestnávateľ môže po prerokovaní s odborovou organizáciou umožniť stravovanie dôchodcom, bývalým zamestnancom školy a v odôvodnených prípadoch aj ich rodinným príslušníkom, prípadne rodinným príslušníkom zamestnancov školy.

Článok 13

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený v súlade so zákonom NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.
2. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond:
 - a) povinným prídelaom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,

- b) ďalším prídedom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

3. Použitie a čerpanie sociálneho fondu:

zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok

- a) na stravovanie v školskej jedálni, nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP), na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,65 EUR na základe kalkulačného listu zo dňa 1.03.2023, ktorí tvorí prílohu č. 4 k smernici o stravovaní v školskej jedálni č. 1/2023/GLS,
- b) na kultúrno-spoločenské a športové akcie, masáže a pod.,
- c) na úhradu nákladov na dopravu do zamestnania pre zamestnancov školy, okrem zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktorých vzdialenosť z miesta trvalého bydliska do zamestnania je:
 - od 25 – do 30 km vrátane bude vyplatený príspevok vo výške 20,-EUR
 - od 31 – do 50 km vrátane bude vyplatený príspevok vo výške 30,-EUR.Príspevok bude vyplácaný mesačne ako súčasť mzdy bez predloženia dokladov ak zamestnanec odpracuje v mesiaci minimálne 15 pracovných dní. Zoznam zamestnancov, ktorých vzdialenosť z miesta trvalého bydliska do zamestnania je najmenej 25 km vrátane, tvorí prílohu č. 5 KZ.
- d) pri prvotnom odchode do riadneho starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku bude vyplatený zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu vo výške 200,- EUR vo výplatnom termíne spolu s odchodným,
- e) zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne zamestnancovi po predložení žiadosti jednorazovú sociálnu výpomoc diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine.
- f) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2024 vo výške 2,0 % z objemu hrubých miezd zamestnancov vrátane jubilejnej odmeny za rok 2024.

- 3. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie na účet doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, s ktorou má zamestnanec uzatvorenú platnú zmluvu.

Článok 14

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1. Zamestnávateľ pre činnosť OZ poskytne priestory, možnosť telefonovania a elektronickej pošty.
- 2. Zamestnávateľ poskytne svoje rokovacie miestnosti pre odborovú organizáciu na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností zamestnancov, na kolektívne vyjednávanie a uzatvárania kolektívnej zmluvy a na prípadné riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia orgánov OZ.

3. Zamestnávateľ poskytne odborovým organizáciám priestory na zverejňovanie informácií pre zamestnancov.
4. Zamestnávateľ poskytne predsedovi OZ alebo ním poverenému členovi OZ pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovej organizácii.

Článok 15 **Záverečné ustanovenia**

1. Táto KZ je vyhotovená v troch origináloch, pričom tie sa rozdelia nasledovne:
1 originál – do centrálnej evidencie zmlúv,
1 originál – riaditeľka školy,
1 originál – výbor ZO OZ PŠaV.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak súhlasu podpisujú.
3. Kolektívna zmluva bude po podpise zmluvy zverejnená na webstránke školy www.gymlsbj.sk.

V Bardejove 22. 12. 2023

.....
Mgr. Jana Štalmachová
predsedníčka ZO OZ PŠaV pri GLS

.....
Mgr. Alena Gombošová, MBA
riaditeľka školy