

Podniková kolektívna zmluva **na rok 2025**

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu Ľudovíta Štúra, Hronská 3, IČO: 45026696 Zvolen, **zastúpenou Mgr. Janou Vasilovou a PhDr. Ivanou Hofbauer**, splnomocnencami na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie Kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 stanov Základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 23.01.2025 (ďalej Odborová organizácia)

a

zamestnávateľom – **Gymnáziom Ľudovíta Štúra so sídlom vo Zvolene**, Hronská 1467/3, IČO: 00160865 zastúpeným riaditeľkou školy **RNDr. Ivettou Vidovou** (ďalej Zamestnávateľ) nasledovne:

uzatvárajú podľa zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní, nad rámec zákona č. 348/2007 Z. z. Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

podnikovú kolektívnu zmluvu (PKZ) na rok 2025,

ktorej obsahom je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania, individuálnych a kolektívnych vzťahov medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Prvá časť **Úvodné ustanovenia**

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
- (3) Táto PKZ sa týka všetkých zamestnancov, ktorí majú so zamestnávateľom uzatvorenú pracovnú zmluvu. U zamestnancov, ktorí majú pracovnú zmluvu na skrátený pracovný čas, sa vzťahuje primerane. Nevzťahuje sa na zamestnancov, ktorí pracujú na základe dohody o vykonaní práce, alebo na základe dohody o brigádnickej práci študentov.
- (4) Táto PKZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov zamestnávateľa.
- (5) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do mesiaca od jej uzatvorenia na pedagogickej rade. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §47 ods. 2 ZP. Prezenčná listina oboznámených zamestnancov bude prílohou PKZ. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- (6) PKZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu PKZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku PKZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

1. Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy.
- (3) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať, aj v prípade, ak sa zmenia rozpočtové možnosti školy.
- (4) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

2. Odmeny

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, v súlade s plnením jeho pracovných povinností, ak odpracoval na škole aspoň 3 roky. Ak zamestnanec odpracoval na škole menej ako 3 roky výška odmeny sa primerane upraví podľa dĺžky zamestnania.
- (2) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
 - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - b) pri príležitosti vianočných sviatkov.
- (3) Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. (§ 20 OVZ).

3. Výplata platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je najneskôr desiaty deň po ukončení mesiaca za ktorý sa vypláca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.

4. Odchodné

- (1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume **dvoch** jeho funkčných platov, 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 najmenej 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. Podmienkou vyplatenia je predloženie rozhodnutia o priznaní predčasného dôchodku.

5. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) 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, najmenej 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s DDS, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

6. Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

7. Dovoľenka na zotavenie

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky pedagogických a odborných zamestnancov na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.3 ZP o jeden týždeň (9 týždňov).
- (2) Základná výmera dovolenky podľa v § 103 ods. 1,2 sa predlžuje o jeden týždeň.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas kalendárneho roka 2025 jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy na regeneráciu pracovnej sily, tzv. sick day. Pracovné voľno bude poskytnuté na základe žiadosti zamestnanca po dohode so zamestnávateľom do konca kalendárneho roka 2025.

8. Stravovanie zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým prispieva na stravovanie v sume podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce o osoby, ktoré vykonávajú u zamestnávateľa práce na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodárov). Týmto zamestnancom sa však nebude poskytovať príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu.

Tretia časť Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

1. Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto PKZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa odst. 6 časť prvá.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru 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, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

2. Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - a) všetky prevádzkové náklady (energie, internetové pripojenie, telefón a pod.) na svoj náklad,
 - b) priestory na zasadnutia
 - c) priestory na zverejňovanie informácií.
- (2) Odborová organizácia má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej (§230b ods. 1 ZP).
- (3) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie priestor primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti (§230b ods. 2 ZP).
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu pre predsedu výboru ZO a funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
- (5) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca (1%) v prospech účtu odborovej organizácie.
- (7) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov v súlade so Zákonníkom práce.

4. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 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.

5. Zdravotná a rekreačná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
 - b) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca nahradiť výšku príjmu v súlade so Zákonníkom práce, v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
 - c) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.).
- (2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky aj neplatené voľno v dĺžke 5 dní v čase školských prázdnin, ak o to zamestnanec požiada a nebránia tomu vážne prevádzkové dôvody.
- (3) Odborová organizácia po dohode so zamestnávateľom zorganizuje v pracovnom čase rekondičný deň na obnovu pracovných síl a zdravia zamestnancov.

6. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:

 - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,1% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli na Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré sú uvedené v prílohe č. 2. Pre zamestnancov s kratším pracovným úväzkom, ktorí odvádzajú príspevky do sociálneho fondu, sa ustanovenia aplikujú v primeranom rozsahu.

Štvrtá časť
Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne na pedagogickej rade. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta 2025 a za celý rok do 15. februára 2026.
- (2) Podniková kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť nasledujúci deň po zverejnení v centrálnom registri zmlúv. Uzatvára sa na obdobie od 1. februára 2025 do uzavretia novej PKZ, najneskôr však do 31. januára 2026.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v troch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise a jeden rovnopis bude v zborovni školy prístupný všetkým zamestnancom školy.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto PKZ si dôsledne prečítali a súhlasia s jej obsahom.

Vo Zvolene dňa 24. 01. 2025

.....
za zamestnávateľa
RNDr. Ivetta Vidová

.....
za ZO OZ
Mgr. Jana Vasilová
predsedkyňa ZO OZ

.....
PhDr. Ivana Hofbauer
členka ZO OZ

Príloha č. 1 : Splnomocnenie na kolektívne vyjednávanie

Príloha č. 2 : Zásady poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu na rok 2025