

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 20.12.2019 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri
Gymnáziu Janka Kráľa v Zlatých Moravciach, SNP č.3, IČO 35603836

v zastúpení

Mgr. Petrom Černom, splnomocnencom pre kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej
zmluvy
a

Gymnázium Janka Kráľa v Zlatých Moravciach, SNP č.3, IČO 00160482

v zastúpení

R N D r. Renátou Kunovou, PhD., riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

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.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu podľa zriaďovacej listiny zo dňa 1.7. 2002 a dodatkom č.3 z 24.3.2006. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) 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".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
- (2) 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, 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 na stanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 10 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 1.januára.2020 a končí dňom 31.decembra 2020.

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 „doplnok 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 t.j. články 7, 9, 10, 11 a 27“, 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) 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.

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

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady

Príplatky vyplácané v súlade so Zákonníkom práce a zákonom č.553/2003 Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Náhrada za stratu času

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou peňažnú náhradu v sume jeho funkčného platu, ak sa so zamestnancom nedohodne na poskytnutí náhradného voľna s náhradou mzdy. (§96b ZP).

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, vyplatiť odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku**

a) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako jeden kalendárny rok vo výške 30% z jeho tarifného platu

b) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden kalendárny rok, ale menej ako päť kalendárnych rokov vo výške 50% z jeho tarifného platu

c) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako päť kalendárny rok vo výške 100% z jeho tarifného platu

Článok 9

Odstupné a odchodné

Odstupné vyplácané v súlade so Zákonníkom práce.

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** najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1,2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. (1+1 KZ vyššieho stupňa).

(1) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, (funkčný plat) ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1,2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

(2) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa

(3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 27

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

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

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05%

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží 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) Ostatné články KZ zostávajú nezmenené do konca roka 2020

V Zlatých Moravciach dňa 20.12.2019

.....
Základná organizácia

.....
Štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha A/

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl. I

Všeobecné ustanovenia

1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len „SF“) v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu 7000312006/8180.

5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa /Ekonomický úsek školy / a predseda odborovej organizácie.

Za hospodárenie s fondom zodpovedá riaditeľ školy. Ekonomický úsek vedie evidenciu sociálneho fondu.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2020

a/ prídel vo výške 1,05%	3 692,46 €
b/ zostatok zo SF z prechádzajúcich rokov	1 333,53 €
Spolu:	5 025,99 €

2/ Rozpočtované výdavky zo sociálneho fondu v roku 2020

a) stravovanie zamestnancov	1 072,74 €
b) doprava do zamestnania a späť	650,00 €
c) spoločenské a pracovné posedenia so zamestnancami	840,00 €
d) na regeneráciu pracovnej sily.	650,00 €
e) sociálna výpomoc nenávratná	150,00 €
f) odmena pri prvom odchode do dôchodku	50,00 €
g) kultúrne podujatia	364,00 €
h) doprava - účasť na pohrebe zosnulého zamestnanca mimo bydliska zamestnávateľa	100,00 €
i) vianočné darčkové poukážky	780,00 €

Spolu:	4 656,74 €
---------------	-------------------

Najmenej 10% z tvorby previesť do nasledujúceho roka	369,25 €
---	-----------------

Jednotlivé položky je možné medzi sebou meniť, podľa vývoja skutočného čerpania

Čl. 3

Stravovanie

Zamestnávateľ určuje a zabezpečuje stravovanie v školskej jedálni. V čase školských prázdnin a v čase keď sa v školskej jedálni nevarí, zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovacie poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí byť najmenej 75% ceny stravného poskytovaného na pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách. Zamestnávateľ nemá povinnosť zabezpečiť zamestnancovi stravovanie ak je zamestnanec na pracovnej ceste.

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

Od 01.01. 2020 cena obeda činí: 3,12 € – 1,71 € (zamestnávateľ) - 0,20 SF - 1,21 € (zamestnanec) Za každý odobratý obed + 0,15 € príspevok na režijné náklady od každého stravníka pre prevádzku školskej jedálne . To znamená - cena lístka pre každého stravujúceho sa zamestnanca je 1,36 €.

Príspevok na dopravu do zamestnania

Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume **25 €**, ak zamestnanec odpracoval v každom polroku minimálne 120 dní. Príspevok sa kráti, ak pracovný úväzok zamestnanca je 50 %-ný a menší .Tento príspevok sa vyplatí každému zamestnancovi raz ročne t. j. v októbrovej výplate bežného roka.

Tento príspevok nie je príspevkom podľa § 7 ods. 5 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

Príspevky na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Príspevok na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu svojej pracovnej sily v čase voľna, **bude zamestnávateľ poskytovať paušálne bez požiadavky a preukázania výdavkov**. Tento príspevok sa vyplatí každému zamestnancovi raz ročne t.j. v októbrovej výplate bežného roka vo výške **25 €** na osobu za celý rok. Alikvotnou čiastkou u novoprijatých zamestnancov na počet mesiacov a tiež u zamestnancov s menším úväzkom (50% a menej) .

Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine.

Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy **50 €** . K žiadosti je potrebné doložiť: úmrtný list, potvrdenie o spoločnej domácnosti, preukázanie skutkového stavu, záznam z poisťovne, polície, svedecká výpoveď, čestné prehlásenie, potvrdenie zo súdu

Dary – jubileum

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške **50,00 €**

Kultúrna, športová a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, návšteva športových zariadení, organizovaní školení v otázkach BOZP , CO, zdravotnej výchovy a pracovnoprávných vzťahoch .

Spoločenské a pracovné posedenia so zamestnancami

Organizovanie pracovných porád, spoločenských posedení so zamestnancami, pri príležitosti „Dňa učiteľov, ukončenie školského roka a ukončenie kalendárneho roka.

Vianočné darčkové poukážky

Zabezpečenie darčkových poukážok, pri príležitosti Vianoc, na nákup vo vybraných obchodných reťazcoch, v sume **30€** na osobu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2020, ich účinnosť končí 31.12.2020, prípadne do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.

.....
Odborová organizácia

.....
Zamestnávateľ