

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Obchodnej akadémii Levice

Ul. Kálmána Kittenbergera 2, 934 40 Levice

---

Reg. č.: 034/2022

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA pre rok 2022**

uzatvorená medzi

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku  
pri Obchodnej akadémii Levice

a

riaditeľkou Obchodnej akadémie, Ul. Kálmána Kittenbergera 2, Levice

Bc. Edita Tóthová  
predseda OZ

Mgr. Beáta Kováčová  
riaditeľka školy

# **Prvá časť**

## **Úvodné ustanovenia**

### **Článok 1**

#### **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 2**

#### **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

- 1) Táto kolektívna zmluva /ďalej len KZ/ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) KZ vyplýva z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, a z rozpočtu zamestnávateľa na rok 2022.
- 3) 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 pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ začína dňom 1. januára 2022 a končí 31. decembra 2022.

### **Článok 3**

#### **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, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Článok 4**

##### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

#### **Článok 5**

##### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedníčke odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predsedníčka odborovej organizácie s riaditeľkou školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

#### **Článok 6**

##### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

- 1) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
- 2) Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
- 3) 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 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie
  - a) umožniť využívať miestnosť na prevádzkovú činnosť ZO,
  - b) zaplatiť náklady na energie na svoj náklad,
  - c) poskytnúť svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru na každú gremiálnu poradu, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje,

že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie.

## **Druhá časť**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

#### **Článok 7**

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

#### **Článok 8**

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom ZO. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO, inak bude pracovný poriadok neplatný.

#### **Článok 9**

##### **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať zákon č. 553/2003 Z.z. a aktuálne novelizácie tohto zákona, vyhlášky MŠ SR a Vyššieho stupňa KZ pre daný kalendárny rok, pri odmeňovaní zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať platný Zákonník práce pri vyplácaní príplatkov za prácu nadčas. Ďalšie nároky zamestnancov na osobné príplatky a odmeny budú vyplatené podľa kritérií vyplývajúce z platného mzdového predpisu schváleného ZO pôsobiaceho na pracovisku a podľa disponibilných finančných prostriedkov zamestnávateľa. Zamestnávateľ umožní po dohode so zamestnancom za prácu nadčas čerpať náhradné voľno, a to za 1 hodinu práce nadčas 1 hodinu náhradného voľna, prevažne v čase hlavných a vedľajších prázdnin.
- 3) Ak nepedagogickí zamestnanci nemôžu čerpať náhradné voľno, prináleží im za prácu prevyšujúcu stanovený týždenný pracovný čas príplatok 30 % z priemerného zárobku.
- 4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri dosiahnutí životného jubilea nasledovne:
  - a) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť a vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku podľa dĺžky jeho zamestnania na Obchodnej akadémii, Ul. Kálmána Kittenbergera 2, Levice :

- |                            |       |
|----------------------------|-------|
| 1. do rokov 5 rokov        | 30 %  |
| 2. nad 5 rokov do 15 rokov | 60 %  |
| 3. nad 15 rokov            | 100 % |

b) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť a vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku podľa dĺžky jeho zamestnania na Obchodnej akadémii, Ul. Kálmána Kittenbergera 2, Levice :

- |                             |         |
|-----------------------------|---------|
| 1. do rokov 10 rokov        | 150,- € |
| 2. nad 10 rokov do 20 rokov | 300,- € |
| 3. nad 20 rokov             | 500,- € |

- 5) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.
- 6) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatoč určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky centov nahor, vždy na začiatku školského roka na celý školský rok.
- 7) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatoč len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatoč priznaný (nesplňa kritériá), alebo ak nebude dostatok finančných prostriedkov z rozpočtu v súlade s §10 zákona č.553/2003 Z.z. na osobné príplatky.
- 8) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

## **Článok 10**

### **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 11. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 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 výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré zamestnanec sám určil.
- 4) Zamestnávateľ po súhlase zamestnanca /člena ZO/ vykoná zrážku z platu vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu zamestnanca v prospech odborovej organizácie.

## Článok 11 Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 ZP:
- a) zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
  - b) nadbytočnosti zamestnanca,
  - c) zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdrav. stav dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,
- odstupné, a to vo výške:

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výška odstupného
< 1 rok	nie je nárok
≥ 1 rok < 2 roky	nie je nárok
≥ 2 roky < 5 rokov	najmenej 1 priem. mesačný zárobok
≥ 5 rokov < 10 rokov	najmenej 2 priem. mesačný zárobok
≥ 10 rokov < 20 rokov	najmenej 3 priem. mesačný zárobok
≥ 20 rokov	najmenej 4 priem. mesačný zárobok

- 2) 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, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 4) Odchodné podľa predchádzajúcich bodov 3 a 4 patrí zamestnancovi najmenej v sume:
- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako desať rokov,
  - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako desať rokov.
- 5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. Zákonníka práce.

### **Článok 13 Starostlivosť o kvalifikáciu**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a/ starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii,
- b/ zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu v rámci plánu profesijného rozvoja bude poskytovať pracovné úľavy podľa platných predpisov.

### **Článok 14 Pracovný čas zamestnancov**

- 1) V zmysle KZVS Čl. II. bod 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2022 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.
- 2) Zamestnanec má v roku 2022 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
- 3) Pracovný čas sa uplatňuje v súlade s § 88 ZP. Pracovná doba pedagogických zamestnancov v pracovných dňoch je od 7,30 hod. do 15,30 hod. Denný pracovný čas pedagogických zamestnancov je rozdelený na dve časti. Počas prvej časti pracuje pedagogický zamestnanec na pracovisku v sídle zamestnávateľa. Počas druhej časti môže pracovať v mieste svojho bydliska. Základný pracovný čas pedagogických zamestnancov začína 15 minút pred začiatkom ich pracovných činností a končí ich ukončením. Tieto činnosti sú podrobne vymedzené v pracovnom poriadku.

### **Článok 15 Dovolenka na zotavenie**

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa zamestnancovi predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v §103 ZP o jeden týždeň. Dovolenku nie je možné prerušiť lekársym vyšetrením, iba práceneschopnosťou alebo ošetrovaním člena rodiny. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka pedagogických zamestnancov je deväť týždňov.
- 2) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. V pláne čerpania dovoleniek sa zabezpečí, aby pedagogickí zamestnanci školy v čase letných a jarných prázdnin čerpali prevažnú časť dovolenky v tomto čase. Obdobný postup sa zabezpečí aj u riaditeľa a jeho zástupcov, ktorých

prítomnosť v škole v čase letných prázdnin sa vyžaduje len vo výnimočných prípadoch a v najnevyhnutnejšom rozsahu.

- 3) Pred nástupom dovolenky je zamestnanec povinný vyplniť predpísané tlačivo o čerpaní dovolenky a dovolenku nastúpiť až po jej schválení riaditeľom školy.

## **Článok 16 Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1) Dodržiavať predpisy BOZP a vykonávať technické a organizačné opatrenia na zaistenie zdravia zamestnancov,
- 2) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničky udržiavať v zmysle platných noriem,
- 3) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- 4) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
  - od prvého dňa PN 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
  - od štvrtého do desiateho dňa dočasnej PN zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca ( § 8 zákona č. 462 / 2003 Z. z.)

## **Článok 17 Stravovanie**

- 1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- 2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 § 152 ZP z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55% ceny jedla.
- 3) Zo sociálneho fondu zamestnávateľ prispieva v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov sumu 0,43 € na jeden obed.

## **Článok 18 Tvorba sociálneho fondu, jeho výška**

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je otvorený:



- 1) Povinným prídedom je vo výške 1,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom v prílohe č.1, ktorá je súčasťou tejto KZ.

### **Článok 19** **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 2 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 výluku, 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 tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

### **Článok 20** **Záverečné ustanovenia**

- 1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Leviciach dňa 28.01.2022

.....  
Bc. Edita Tóthová  
predseda ZO OZ

.....  
Mgr. Beáta Kováčová  
riaditeľka školy

## Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

---

### 1. Všeobecné ustanovenie

#### Článok I Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

1. Tvorba a použitie fondu sa riadi zákonom č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
2. Sociálny fond slúži zamestnancom Obchodnej akadémie, Ul. Kálmána Kittenbergera 2, Levice a na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov.
3. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelením vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
  - b) ďalším prídelením vo dohodnutej výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
4. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte v Štátnej pokladnici.
5. Na osobitný účet prevádza Obchodná akadémia, Ul. Kálmána Kittenbergera 2, Levice finančné prostriedky najneskôr do 15 dní po začatí každého mesiaca vo výške 1,05 % skutočne vyplatených miezd.
6. Zostatok prostriedkov fondu k 31.12. príslušného roku sa prevádza do nasledujúceho roka.
7. Hospodárske operácie s prostriedkami fondu sa vykonávajú podľa dispozičných oprávnení, ktoré sú súčasťou obehu účtovných dokladov v zmysle schváleného rozpočtu.
8. Zamestnávateľ po dohode so Základnou odborovou organizáciou v súlade so Zákonom o sociálnom fonde poskytne zamestnancom:
  - stravovanie zamestnancov, pričom zamestnancom stravujúcim sa v školskej jedálni je uhrádzaná denne čiastka 0,43 € za poskytnutý obed.
  - regenerácia pracovnej sily
  - doprava do zamestnania - príspevok sa poskytne vo výške 50,- € ročne a vypláca sa polročne zamestnancom, ktorí dochádzajú do zamestnania z iných obcí a miest verejnými dopravnými prostriedkami
  - sociálna výpomoc návratná – sa poskytne zamestnancovi na základe písomnej žiadosti, po prerokovaní vo výbore ZO a vyjadrením zamestnávateľa na rekonštrukciu bytu, kúpu bytu, vybavenie domácnosti (bytové zariadenie, elektrické spotrebiče). Výška návratnej pomoci je 300,-€. Dĺžka splatnosti sociálnej pomoci návratnej je 10 mesiacov. Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazne bezodkladne vrátiť poskytnutú sociálnu výpomoc do 3 mesiacov.

Kritéria na priznanie osobných príplatkov

Riaditeľstvo školy priznáva osobné príplatky podľa prísunu financií od zriaďovateľa a bude ich prehodnocovať ročne vždy k septembru.

Kritériá pre pridelovanie osobného príplatku

*Pedagogickí zamestnanci*

- Používanie názorných, aktivizujúcich, tvorivých a inovačných metód a foriem vo vyučovaní
- Náročnosť vyučovacieho predmetu
- Poverenie plánovanými aktivitami
- Vedenie metodických orgánov
- Vedenie učební
- Vedenie kroniky školy, fotoalbumu, webovej stránky školy

*Nepedagogickí zamestnanci*

- Bezpečná a bezporuchová prevádzka
- Operatívne a samostatné riešenie naliehavých úloh
- Pohotový a kvalitný výkon práce