

Reg. č.: 020/2023

Kolektívna zmluva

na obdobie od 01.01.2023 do 31.08.2024

uzavretá medzi

zamestnávateľom:

Obchodná akadémia, Ul. Kálmána Kittenbergera 2, Levice
zastúpenou **Mgr. Beátou Kováčovou**, riaditeľkou školy
(ďalej len „zamestnávateľ“)
na jednej strane

a

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku
pri Obchodnej akadémii, Ul. Kálmána Kittenbergera 2, Levice
zastúpenou **Bc. Editou Tóthovou**, predsedníčkou ZO OZ
ďalej len („odborová organizácia“)
na druhej strane.

I. Časť

Základné ustanovenia

Článok 1

Úvodné ustanovenia, 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 obdobie od 01.01.2023 do 31.08.2024 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.
- 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 od 01.01.2023 do 31.08.2024.

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 „Dodatok ku KZ“ a číslojú 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) Odborová organizácia je právnickou osobou, má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov odborového zväzu.
- 2) Odborová organizácia je v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch. Predsedníčka ZO OZ je splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzavretie kolektívnej zmluvy.
- 3) 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.

II. Časť

Kolektívne vzťahy, práva a záväzky zmluvných strán

Článok 1 Zákaz diskriminácie

Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu kolektívnej zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a priamo, alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Článok 2 Spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť

S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci majú právo zúčastňovať na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa dotýka ich ekonomických a sociálnych záujmov a to priamo alebo nepriamo prostredníctvom odborového orgánu.

Zamestnanci sa zúčastňujú nepriamo prostredníctvom odborového orgánu na tvorbe spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:

- a) spolurozhodovaním,
- b) prerokovaním,
- c) právom na informácie,
- d) kontrolnou činnosťou.

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom sa na realizáciu určitého právneho úkonu alebo opatrenia zamestnávateľa vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.

Formou predchádzajúceho súhlasu pri:

- a) vydaní, zmenách a úprave pracovného poriadku zamestnávateľa (§ 84 ZP),
- b) určovaní plánu dovoleniak (§ 111 ods. 1 ZP),
- c) výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru s členom príslušného odborového orgánu (§ 240 ods. 8 ZP).

Formou dohody:

- a) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu (§ 142 ods. 4 ZP);
- b) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
- c) zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- d) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien celoplošne, v jednotlivých prípadoch (§ 90 ods. 4 ZP),
- e) rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 ZP),
- f) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- g) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- h) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- i) určenie hromadného čerpania dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov (§ 111 ods. 2 ZP),
- j) určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (§3, §7 ods. 3 zák. č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- k) vydávanie predpisov zamestnávateľa na zaistenie BOZP (§ 39 ZP).

Dohoda alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami alebo písomným vyjadrením do desiatich pracovných dní od obdržania žiadosti zamestnávateľa. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodnúť inú lehotu.

2. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

Zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred prerokováva:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach, organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- d) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- e) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP) ďalej prerokováva
- f) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných pracoviskách zamestnávateľa a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania na zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP),
- g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ZP),
- h) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- i) výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- j) prerušenie výkonu práce zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny, ak by jeho ďalší výkon práce ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa (§ 141a ods. 1 ZP),
- k) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP);
- l) rozhodnutie o neospravedlnenom zameškaní práce (§ 144a ods.6 ZP),
- m) upravenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancom stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v zamestnanca práci (§ 152 ods. 8 ZP),
- n) umožnenie stravovania zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 ZP),

rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie (§ 152 ods. 8 ZP),

o) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),

p) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),

q) rozsah zodpovednosti za pracovný úraz a chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP);

Na účely prerokovania poskytne zamestnávateľ odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a podklady. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie do 10 dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo.

3. Ďalšie formy účasti odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Spolupráca zamestnávateľa a odborovej organizácie:

Právo na informácie: zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu:

a) o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti (§ 238 ods. 2 ZP);

b) o platobnej neschopnosti a to do 10 dní odo dňa jej vzniku (§22 ods. 1 ZP)

c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)

d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP)

e) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)

f) o hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods. 2,4 ZP)

4. Zamestnávateľ môže zo závažných dôvodov odmietnuť poskytnutie tých informácií o svojej hospodárskej a finančnej situácii, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa.

5. Odborová organizácie je povinná predložiť zamestnávateľovi zoznam členov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom a oboznámiť zamestnávateľa s každou zmenou svojho organizačného členenia, zmenou rozdelenia kompetencií medzi jednotlivými orgánmi odborovej organizácii a predložiť zamestnávateľovi na jeho požiadanie základné dokumenty odborovej organizácie (napr. stanovy, volebný poriadok, zmluvu o združení a pod.).

6. kontrolná činnosť: odborová organizácia má právo na kontrolu v oblasti:
- a) dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy (§ 239 ZP)
 - b) stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 149 ZP
 - c) stravovania

Kontrola dodržiavania mzdových predpisov je spätá s ochranou osobných údajov zamestnanca.

Medzi chránené údaje patrí výška platu, výška odmien zamestnanca, preto ku kontrole platových náležitostí musí byť daný písomný súhlas každého dotknutého zamestnanca. Bez písomného súhlasu dotknutého zamestnanca nemôže odborová organizácia konať kontrolu platových náležitostí.

Článok 3 **Vzájomné práva a záväzky**

- 1) Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať v rozsahu danom zákonom a touto kolektívnou zmluvou.
- 2) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky, ani za činnosť vyplývajúcu z odborovej funkcie. Volení funkcionári odborovej organizácie na všetkých stupňoch, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, majú zvýšenú ochranu podľa Zákonníka práce.
- 3) Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.
- 4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na výkon funkcie v odborovej organizácii alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu pracovné voľno v súlade s § 240 ods. 3 a ods. 4 Zákonníka práce (Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana).
- 5) Na splnenie povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 240 ods. 5 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii najmä:
 - a) vhodnú zasadacie miestnosť na výročné schôdze, konferencie, vzdelávanie odborárov a na slávnostné akcie spojené s ocenením práce zamestnancov,

- b) priestor na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, pracovno-právnych otázkach a o činnosti odborovej organizácie (úradná výveska, internetová stránka),
 - c) ďalšie materiálne a organizačné zabezpečenie po dohode s predsedom ZO OZ.
- 6) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier. O okolnostiach vedúcich k porušeniu sociálneho mieru je povinná bez zbytočného odkladu informovať zamestnávateľa.

Článok 4 **Riešenie kolektívnych sporov**

- 1) Kolektívne spory sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy, spory o uzavretie dodatkov ku kolektívnej zmluve a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak dôjde ku kolektívnemu sporu a tento nevyriešia vzájomným rokovaním do 30 dní od jeho vzniku, požiadajú o riešenie kolektívneho sporu sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov. V prípade neúspešného konania pred sprostredkovateľom, zmluvné strany po vzájomnej dohode požiadajú o rozhodnutie v spore rozhodcu.
- 3) Náklady spojené s konaním pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou.

Článok 5 **Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

- 1) Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu, alebo plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov rieši nadriadený zamestnanec sťažovateľa a príslušný odborový orgán.
- 2) Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený zamestnanec túto skutočnosť sťažovateľovi a postúpi spor komisii na to osobitne zriadenej.
- 3) Komisia zriadená podľa bodu 2 má najmenej štyroch členov, obidve zmluvné strany majú v komisii vždy rovnaký počet zástupcov. Sťažnosť, alebo spor sa považuje za vyriešený, ak za prijatie rozhodnutia komisie hlasuje viac ako polovica členov komisie.
- 4) Postupom podľa bodov 1 až 3 nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky súdnou cestou.

III. Časť

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 1

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 pôsobiace 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	200,- €
2. nad 10 rokov do 20 rokov	400,- €
3. nad 20 rokov do 25 rokov	600,- €
4. nad 25 rokov	800,- €

- 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 príplatok 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 príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá), alebo ak nebude dostatok finančných prostriedkov z rozpočtu v súlade s §10 zákona č.553/2003 Z.z. na osobné príplatky.

Článok 2

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 3

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 dlhodobu 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 4 Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140, 153 až 155 Zákonníka práce v rámci svojich ekonomických možností.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov (§ 3 ods. 3 a ods. 5 OVZ), aby zamestnanci boli zamestnaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 Zákonníka práce).

- 3) Zamestnávateľ môže vysielat' zamestnancov v záujme zvyšovania ich kvalifikácie na odborné stáže, študijné zahraničné a domáce pobyty, kongresy a konferencie so zameraním na zvyšovanie odbornej spôsobilosti, ak to umožnia pridelené finančné prostriedky. Pri zahraničných študijných pobytoch poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku pracovné voľno s náhradou platu najviac za obdobie jedného mesiaca. Na dlhšie obdobie poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady platu v súlade so Zákonníkom práce.
- 4) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu (podľa § 82 ods. 1 zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch):
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a písm. b) zákona č. 138/2019,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

Článok 5

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V zmysle KZVS Čl. II. bod 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa na obdobie od 01.01.2023 do 31.08.2024 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.
- 2) Zamestnanec má v období od 01.01.2023 do 31.08.2024 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 6 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 lekársnym 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 dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. V pláne čerpania dovoleniiek 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 7 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 lekárničie 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 8 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. Od 01.03.2023 sa čiastka zvyšuje na 0,66 €.

Článok 9 Tvorba sociálneho fondu, jeho výška

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

Celkový prídela do sociálneho fondu je otvorený:

- 1) Povinným prídelaom 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 10 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 11
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 30.01.2023

.....
Bc. Edita Tóthová
predseda OZ

.....
Mgr. Beáta Kováčová
riaditeľka školy

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na obdobie od 01.01.2023 do 31.08.2024

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. Od 01.03.2023 sa čiastka zvyšuje na 0,66 €. O túto čiastku sa znižuje poplatok zamestnanca. Vedúca školskej jedálne predloží po ukončení mesiaca spolu s uzávierkou za mesiac zoznam stravníkov a sumu za odobraté obedy riaditeľke školy
 - regenerácia pracovnej sily

- doprava do zamestnania - príspevok sa poskytne vo výške 50,- € ročne a vypláca sa polročne zeznancom, 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 domácností (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