

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**pre rok 2018**

**uzatvorená medzi**

**Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku**

**pri Obchodnej akadémii, UL. Kálmána Kittenbergera 2, v Levice**

**a**

**riaditeľstvom Obchodnej akadémie, UL. Kálmána Kittenbergera 2,  
v Leviciach**

**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 2018 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 2018.
- 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 2018 a končí 31. decembra 2018.

#### ***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 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 uschovávajú 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 so 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 – 50 rokov odmenu vo výške jedného funkčného platu.
- 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 na osobné príplatky.
- 8) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov. Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie /druhej atestácie.

- 9) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **Článok 10**

#### **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ bude určovať tarifný plat nepedagogickým zamestnancom podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa podľa započítanej praxe. Takéto určenie platu sa bude vzťahovať na všetkých nepedagogických zamestnancov.

### **Článok 11**

#### **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 12**

#### **Odstupné a odchodné**

- 1) 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jedného priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2) 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

- a) jedného priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jedného priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3) 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.

4) 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.

5) 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
- 6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 7) 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 kontinuálneho vzdelávania 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 2018 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.
- 2) Zamestnanec má v roku 2018 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 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 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 lekárničiek 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 0,39 € 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 prídelením 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 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 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 18.01.2018

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

-----  
Mgr. Beáta Kováčová  
riaditeľka školy