	<b>ZMLUVY</b> <b>Kolektívna zmluva</b>	<b>Vydanie č.:</b>	<b>1</b>
		<b>Platné od:</b>	<b>01.01.2012</b>
		<b>Strana</b>	<b>0 z 9</b>
	<b>Z-001/12</b>	<b>Výtlačok č.:</b>	<b>1</b>

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA



	<b>Vypracoval</b>	<b>Kontroloval</b>	<b>Schválil</b>
<b>Meno a priezvisko</b>	Ing. Vojtech Kúkel	Ing. Zoltán Mitro	Ing. Zoltán Mitro
<b>Funkcia</b>	ZRTEČ	Riaditeľ školy	Riaditeľ školy
<b>Dátum</b>	21.12.2011	22.12.2011	22.12.2011

## Kolektívna zmluva

uzavretá dňa 22. decembra 2011 medzi zmluvnými stranami:

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku**  
(ďalej len odborová organizácia) pri STREDNEH ODBORNEJ ŠKOLE OBCHODU A  
SLUŽIEB v ROŽŇAVE  
zastúpenou ALICOU CZOMPELOVOU – predsedníčkou ZO

a

**STREDNOU ODBORNOU ŠKOLOU OBCHODU A SLUŽIEB v Rožňave**  
zastúpenou Ing. ZOLTÁNOM MITROM - riaditeľom školy.

### *Prvá časť* *Úvodné ustanovenie*

#### Čl. 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5, odst. 7 prvej vety stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. 1712/2008-RU 17/27648 zo dňa 2.9.2008 a dodatkom č. 1 k zriaďovacej listine číslo 1712/2008-RU17/36297.
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce „ZP“, namiesto označenia Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov „ZVZ“, a namiesto Kolektívnej dohody „KD“.

## Čl. 2

### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230,231, 232 a 233 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

## Čl. 3

### Pôsobnosť KZ

1. Táto KZ upravuje 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 ustanovený týždenný pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí pracujú u neho na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovných pomerov.
3. Účinnosť tejto KZ sa začína 1. januára 2011 a uzatvára sa na dobu neurčitú, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná inak.

## Čl. 4

### Zmena Kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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 ustanovenie KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na príslušný kalendárny rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

## Čl. 5

### Archivovanie Kolektívnej zmluvy

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

## Čl. 6

### Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 20 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 30 dní od jej podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci povinnosti vyplývajúcej mu zo ZP §41 odst.1.

## *Druhá časť*

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

## Čl. 7

### Príplatky a náhrady

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu v sume najmenej 6% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, § 13 ZVZ.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke, alebo v nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase pri splnení zákonných podmienok príplatok v sume najmenej 9% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, § 13 ZVZ.
3. Zamestnávateľ umožní prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov v zmysle ustanovení ZP §§ 153 - 155

## Čl. 8

### Tarifné platy, osobný príplatok a mimoriadne odmeny.

1. V závislosti od vývoja ekonomickej situácie v Slovenskej republike budú v máji 2012 zmluvné strany (úroveň KZ VS) vyjednávať pre rok 2012 zvýšenie stupníc platových taríf ustanovených v prílohe č.3, č.4, č.5 a č.5 ZVZ. Podľa výsledku tohto vyjednávania sa bude riadiť i táto kolektívna zmluva.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi mesačne, ak to umožňuje ustanovenie § 10 ZVZ, osobný príplatok v sume - pedagogickému aj nepedagogickému pracovníkovi minimálne 3% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, v ktorej je zamestnanec zaradený.  
Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi určí na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov.
4. Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže znížiť len v prípadoch, ak zamestnanec nedodrží podmienky poskytnutia osobného príplatku definovaných vo vnútornom platovom predpise, pri zhoršení pracovných výsledkov, alebo ak dôjde k zmene jednorázových rozpočtových opatrení, prípadne iných nepredvídaných skutočností ovplyvňujúcich finančné zdroje na krytie bežných výdavkov školy. Rovnako si zamestnávateľ vyhradzuje právo úpravy osobného príplatku v prípade zmeny štruktúry platových taríf v zmysle usmernení MŠ a to v závislosti od objemu finančných prostriedkov určených na výplatu miezd a zákonných odvodov do poisťovní.
5. Podľa zákona 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov § 7 odst. 5 zamestnávateľ stanovuje okruh pracovných činností pre určenie platu zamestnanca podľa § 7 odseku 4 vyššie uvedeného zákona takto:
  - a) Komplexné zabezpečenie účtovných agend
  - b) Samostatné zabezpečovanie a spracúvanie náročnej mzdovej agendy
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu ( § 20 odst.1 písm. c ZVZ ). Ostatné odmeny v zmysle
7. §-u 20 ZVZ.

## Čl. 9

### Výplata platu, preddavku platu a zrážky platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne obvykle v 12 deň po skončení mesiaca. Stanovené výplatné termíny s ohľadom na pracovné dni budú zamestnancom prístupné.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastnej voľby. Zamestnanci, ktorí nemajú osobné účty si môžu prevziať plat v stanovenom časovom intervale počas pracovnej doby na pracovisku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na plat spravidla v dvadsiatysiedmy deň príslušného kalendárneho mesiaca.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca-člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie č. 0099622124/0900 vo výške 1% z čistého mesačného príjmu vždy do 15. dňa v mesiaci. Zamestnávateľ si vyhradzuje

právo neuskutočniť plnenie tohoto bodu len v prípade, keď zavádzaný systém štátnej pokladnice zrážky technicky uskutočňovať neumožní.

5. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti, uvedenej v predchádzajúcom odseku, všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

### Čl. 10

#### Odstupné a odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1. písm. a) a b) ZP odstupné v tomto rozsahu:

- a) Ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa do 5 rokov vo výške troch funkčných platov.
  - b) Ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov vo výške štyroch funkčných platov.
1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné nad ustanovený zákonný rozsah o jeden funkčný plat, t. j. dva funkčné platy.

### Čl. 11

#### Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zmysle vyššej KZ platnej pre rok 2012 je určená vo výške 2.2.% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v zmysle zamestnávateľskej zmluvy na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne v ktorej je zamestnanec poistený.

### Čl. 12

#### Pracovný čas a pracovná disciplína

1. Pracovný čas je 37,5 hod. týždenne.
2. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36,25 hod. týždenne.
3. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách alebo v nepretržitej prevádzke, je pracovný čas 35 hod. týždenne.
4. Konkretizácia pracovného času je upravená v pracovnom poriadku zamestnávateľa.
5. Zistené požitie alkoholických nápojov alebo psychotropných látok u zamestnancov na pracovisku je dôvodom na okamžité zrušenie pracovného pomeru.

### Čl. 13

#### Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky pre zamestnancov školy je päť týždňov. Dovolenku vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Dovolenka riaditeľa školy, jeho zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľa, je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Čerpanie dovolenky zamestnancov školy sa určuje na obdobie prázdnin

### Čl. 14

#### Sociálny fond

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
  - b) ďalším prídelením vo výške 0,05%.
- Spolu 1,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
3. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe. Neplnenie ustanovení zásad na tvorbu a použitie SF sa budú považovať za porušenie tejto KZ.

### Čl.15

#### Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie.

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.

### Čl. 16

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania, úprava spolurozhodovania a uplatnenie práva na informácie.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
  - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
    - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana ( § 240 ods.7 ZP )
    - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu.
    - rozhodnutie o neospravedlnenej neprítomnosti v práci
    - určenie prídeltu do sociálneho fondu a jeho čerpaní.
  - b) informovať odborovú organizáciu najmä:
    - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa
    - o voľných pracovných miestach
    - dôvodoch pri prípadnom hromadnom prepúšťaní
    - pravidelne štvrt'ročne o hospodárskej a finančnej situácii školy
  - c) prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
    - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru
    - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
    - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50,- €
  - d) umožniť odborovej organizácii vykonanie kontroly v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie v zmysle ZP §§ 136, 138.

### Čl. 17

#### Zdravotnícka starostlivosť

1. Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca prostredníctvom zmluvnej PZS.
2. Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca je v období od prvého dňa dočasnej práceneschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu.
3. Zamestnávateľ si vzhľadom na vývoj chorobnosti zamestnancov a výšku finančného krytia, vyhradzuje právo úpravy náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti na úroveň minimálneho zákonného nároku.



### Čl. 18

#### Stravovanie

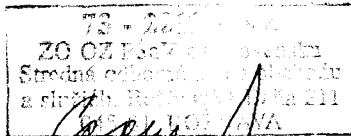
1. Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Stravovanie sa zabezpečí podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja za zmenu vo vlastnom stravovacom zariadení. Za pracovnú zmenu sa na tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa platného zákona o cestovných náhradách.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,11 € na jedno hlavné jedlo.

### Čl. 19

#### Záverečné ustanovenia


1. Zmluvné strany sa dohodli na hodnotení plnenia záväzkov tejto KZ polročne.
2. Zamestnávateľ súhlasí, že na požiadanie Odborovej organizácie po skončení procesu dohodovacieho konania so zriaďovateľom, spoločne prehodnotia ustanovenia tejto KZ, uvedené v Čl 10.
3. Táto KZ je vyhotovená v dvoch origináloch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden originál.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V ROŽŇAVE dňa 22.12.2011



.....  
Odborová organizácia

STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA  
OBCHODU A SLUŽIEB  
Rožňavská 211  
048 01 ROŽŇAVA  
- 2 -



.....  
Zamestnávateľ