

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 25. 01. 2013 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Obchodnej akadémii, Veľká okružná 32, 011 57 Žilina, zastúpenou Mgr. Ivanou Rádikovou (ďalej odborová organizácia)

a

Obchodnou akadémiou, Veľká okružná 32, 011 57 Žilina, zastúpenou Ing. Ľubicou Pevnou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)
nasledovne:

PRVÁ ČASŤ **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ.

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z plnomocenstva, ktorým členská schôdza splnomocnila na rokovanie a uzatvorenie KZ Mgr. Ivanu Rádikovou, predsedníčku odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 07 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 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 3

Pôsobnosť 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 ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o pracovnej činnosti.

3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2013 a končí dňom 31. decembra 2013, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môže 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.

Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi.

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 oboznámi zamestnancov školy s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín oboznámenia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
2. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru s KZ oboznámi zamestnávateľ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 odsek 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny

1. Príplatok za riadenie

- a) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľke určí zriaďovateľ.
- b) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľka v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 24 % s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede príplatok vo výške 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 24 %,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok vo výške 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 24 %,

3. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

Zamestnávateľ vyplatí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi príplatok vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec.

4. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %.

5. Kreditový príplatok

- a) Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie 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, a to 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.
- b) Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
- c) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej alebo druhej atestácie.

6. Osobný príplatok

a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobné príplatky na ocenenie **mimoriadnych osobných schopností**, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca **alebo** za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľka na základe písomného návrhu príslušného vedúceho PK a vedúceho zamestnanca a na základe prijatých kritérií.

b) Osobné príplatky od 01. 01. 2013 do 30. 06. 2013 bude zamestnancom zamestnávateľ vyplácať podľa kritérií schválených k 01. 09. 2012. Osobné príplatky od 01. 07. 2013 do 31. 08. 2013 budú vyplatené podľa finančnej situácie. Osobné príplatky od 01. 09. 2013 do 31. 12. 2013 budú vyplatené podľa finančnej situácie a prijatých kritérií od 01. 09. 2013.

c) Výšku osobného príplatku môže zamestnávateľ znížiť v prípade:

- zmeny rozpočtových pravidiel,
- ak zamestnanec nedodrží podmienky na priznanie osobného príplatku,
- zhoršenia pracovných výsledkov,
- ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný,
- finančná situácia vyplývajúca z rozpočtu školy.

7. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, **ak rozhodne**, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1c, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov).

8. Odmeny zamestnancom

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmeny v súlade s § 20 ods. 1a, b, d zákona č. 553/2003 Z. z., podľa schválených kritérií (dodatky ku KZ) a finančnej situácie.

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 odsek 1 písm. a), b) ZP **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 v sume:
 - a) jeho 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), 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 v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho 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 schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % , odchodné v sume dvoch funkčných platov, 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 v sume jeho dvoch funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2013, bod II. ods. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2013 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší akoby bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

1. V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2013 , bod II. ods. 2 je základná výmera dovolenky 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku .
Dovolenka učiteľov, riaditeľky školy a jej zástupkyň je 9 týždňov v kalendárnom roku.
2. Čerpanie dovoleniiek pedagogických zamestnancov.
 - Pedagogickí zamestnanci čerpajú dovolenku v čase letných prázdnin minimálne 7 týždňov, v čase vedľajších prázdnin 2 týždne.
 - Počas školského roka zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku len v mimoriadnych prípadoch (ošetrenie člena rodiny nad rámec ZP, úmrtie v rodine, dedičské konanie a iné nepredvídané rodinné udalosti) na základe písomnej žiadosti, ktorú predloží zamestnanec riaditeľke školy s udaním dôvodu.
 - Mimoriadnu súvislú dovolenku na zotavenie počas školského roka môže zamestnanec výnimočne čerpať na základe písomnej žiadosti, ktorú predloží zamestnanec riaditeľke školy s udaním dôvodu.
 - V čase vedľajších prázdnin a iných výluk vyučovania, ak pedagogický zamestnanec nečerpá dovolenku, resp. náhradné voľno, umožní riaditeľka školy samovzdelávacie a ostatné činnosti v súvislosti s prípravou na vyučovanie aj mimo pracoviska.
3. Pedagogickí i nepedagogickí zamestnanci čerpajú dovolenku podľa plánu dovoleniiek na rok 2013.

TRETI A ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Uplatnenie antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z. § 13

1. Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
2. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
3. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

4. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
5. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Článok 14

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 4 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto 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 15

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohoto článku.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností.

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi a vnútorným predpisom o postupe pri prijímaní, evidencii, vybavovaní a kontrole vybavenia sťažnosti tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 17

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. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie jej poskytnúť:

- priestor na rokovanie výboru ZOOZ a priestor na archiváciu materiálov ZOOZ,
- priestor na zverejňovanie informácií pre zabezpečenie informovanosti členov ZOOZ a ostatných zamestnancov školy,
- úhradu všetkých prevádzkových nákladov (energia, spojové poplatky a pod.),
- miestnosť na rokovanie členov ZOOZ (učebňa).

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby.

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania a prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou:
 - vydanie pracovného poriadku (§ 12 zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - určenie hromadného čerpania dovolení (§ 111 ods. 2 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),

- určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a ods. 9 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho použitia a čerpania (§ 3, § 7 ods. 3 Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov – novelizácia zákonom č. 591/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP).

b) Informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov **najneskôr jeden mesiac predtým** (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- o rozviazaní pracovného pomeru so zamestnancami,
- o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2013, ako aj o zmenách,
- o hospodárskej a finančnej situácii, predpokladanom vývoji,

c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- záležitosti uvedené v bode b),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a) ods. 6 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- organizačné zmeny – obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP).

d) Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovno-právnych predpisov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady.

2. V súlade s § 240 ods. 1 – 3 ZP zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom ZV Odborovej organizácie:
- na rokovania Rady ZO OZ,
 - na školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných vyššími odborovými orgánmi.

Článok 19

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia ZVOZ zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s právnymi predpismi a ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP v znení neskorších predpisov) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/zákon o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP,
 - c) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP),
 - e) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),

- f) vydať zákaz fajčenia **v priestoroch zamestnávateľa a kontrolovať** dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),
- g) kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- h) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠ a V (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).
3. Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre výkon kontroly BOZP a PO odborovými orgánmi a prerokuje prijaté závery a návrhy opatrení.
4. Zamestnávateľ prizve zástupcu ZO OZ na každé rokovanie o problematike BOZP.

Článok 21

Starostlivosť o zamestnancov

1. Zdravotná starostlivosť – zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) zabezpečiť **preventívne** lekárske prehliadky prostredníctvom poskytovateľa pracovnej zdravotnej služby KRANKAS s. r. o. Bratislavská 1, Žilina – úhrada nákladov z rozpočtu školy. **V opodstatnených prípadoch z rozpočtu školy preplatiť zamestnancom školy náklady spojené s preventívnou lekárskou prehliadkou u svojho všeobecného lekára.**
- b) vybaviť pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) v odôvodnených prípadoch, keď to vyžaduje zdravotný stav zamestnanca, umožniť absolvovať liečenie aj počas školského roka (ak nie je možné zabezpečiť liečenie počas prázdnin),

2. Rekreačná starostlivosť

- a) Základná organizácia zabezpečí informácie
- o možnostiach doplnkovej odborovej rekreácie pre členov OZ počas hlavných a vedľajších prázdnin,
 - o možnostiach pobytových a poznávacích zájazdov organizovaných Radou ZO pre všetkých zamestnancov,
- b) O pridelení pobytových a poznávacích zájazdov, na ktoré sa prideliť pre zamestnancov príspevok zo združeného fondu, vedie zamestnávateľ evidenciu a spolu so ZV OZ prerokováva návrh poradníka,
- c) Zamestnávateľ v rámci možností z prostriedkov SF zabezpečí:
- spoločné podujatia pre zamestnancov školy,
 - stretnutie s dôchodcami, bývalými zamestnancami školy,
 - vianočnú besiedku pre deti zamestnancov školy.

3. Stravovanie zamestnancov

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť stravovanie zamestnancov počas pracovnej zmeny v školskej jedálni, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
- b) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnanca v školskej jedálni z rozpočtu školy sumou vo výške 55 % ceny jedla, čo nepresahuje sumu 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v sume 0,10 € na obed.
- c) Ak zamestnanec zo zdravotných dôvodov (zamestnanec predloží lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára) nemôže využiť stravovanie v školskej jedálni, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovacie poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

4. Starostlivosť o kvalifikáciu

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- b) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.Uvedené pracovné voľno platí pre zamestnanca, ktorý je zaradený v pláne kontinuálneho vzdelávania na príslušný kalendárny rok.
- c) **Pracovné voľno na prípravu a vykonanie atestácie čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom v čase, keď je škola mimo prevádzky.**

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobného bytu a oprávnenosti jeho užívania.

Článok 22

Tvorba a použitie sociálneho fondu a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu je 1,25 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný kalendárny rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Zmluvné strany sa dohodli na združovaní prostriedkov sociálneho fondu vo výške 0,20 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok 2013.

Poznámka: v prípade, že sa prostriedky nebudú združovať, sa zvýši disponibilná výška sociálneho fondu pre OA na 1,25 %.

2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2013 vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie jednotlivých zamestnancov na účet tej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.

ŠTVRTÁ ČASŤ

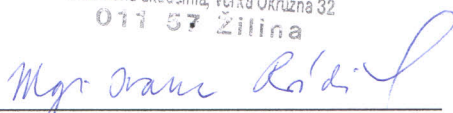
Článok 23

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať 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. Vyhodnotenie zabezpečí výbor ZO OZ pri OA.
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.

Prerokované na pracovnej porade zamestnancov školy dňa 28. 01. 2013

73 - 2215 - 005
ZO OZ PŠAV na Slovensku
Obchodná akadémia, Veľká Okružná 32
011 57 Žilina


základná organizácia

OBCHODNÁ AKADEMIA
VEĽKÁ OKRUŽNÁ 32
011 57 ŽILINA


štatutárny zástupca zamestnávateľa