

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2015 zmluvné strany

**Obchodná akadémia Dušana Metoda Janotu v Čadci
v zastúpení Ing. Jitkou Konárikovou, riaditeľkou školy**

a

**Základná organizácia odborového zväzu pri OA Čadca
v zastúpení Ing. Máriou Kamenišťákovou, predsedkyňou ZO OZ**

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU VO VEREJNOM ZÁUJME NA ROK 2015

I.

Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov v súlade s § 1 ods. 1) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Obsahom kolektívnej zmluvy je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienky zamestnania zamestnancov na rok 2015.
3. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

II.

Podmienky zamestnania

1. Zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca 37 ½ hodiny týždenne. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou a výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
2. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka učiteľov, zástupcov a riaditeľa školy je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Zamestnávateľ sa zaväzuje zvýšiť výmeru dovolenky pedagogickým zamestnancom o 1 týždeň na pokrytie vedľajších prázdnin (jesenných, vianočných, polročných) v tom prípade, ak pedagogický zamestnanec už vyčerpal riadnu dovolenku (9 týždňov). Ak pedagogický zamestnanec zvýšenú výmeru dovolenky o 1 týždeň nevyčerpá do konca februára budúceho kalendárneho roka počas vedľajších prázdnin, nárok na túto zvýšenú výmeru dovolenky zaniká.

3. Od 1. januára 2015 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia:

- a) stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 4 k nariadeniu vlády SR č. 393/2014 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
- b) základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 1 k nariadeniu vlády SR č. 393/2014 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify nepedagogických zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Podľa § 7 ods. 4 a 5 zákona 474/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ od 01. 01. 2015 každému nepedagogickému zamestnancovi priznaný platový stupeň podľa priznanej započítanej praxe zvýhodní o jeden platový stupeň. Podmienkou je, že zamestnanec odpracoval v organizácii nepretržite 5 rokov a zamestnanec, ktorý odpracuje nepretržite u zamestnávateľa 20 rokov, sa zaradí do 12. platového stupňa.

- d) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom podľa § 130 ods. 2) ZP mzdu 14-ty deň nasledujúceho mesiaca na osobný účet.

4. Odstupné a odchodné

- a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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:
 - jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov (2-mesačná výpovedná lehota + 1 mesačné odstupné)**
 - dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, (3-mesačná výpovedná lehota + 2 mesačné odstupné)**
 - trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov, (3-mesačná výpovedná lehota + 3 mesačné odstupné)**
 - štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov (3-mesačná výpovedná lehota + 4-mesačné odstupné).**
- b) 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:
 - jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako dva roky,**
 - dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov,**
 - trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,**
 - štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,**

- pätnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov.**
- c) 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** v sume 2 funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo najneskôr do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 - d) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho 2 funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok, na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.¹
 - e) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 - f) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume 1 funkčného platu.
Podmienkou je odpracovať nepretržite minimálne 5 rokov v organizácii.
 6. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnancov alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných schopností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá školy pre poskytovanie osobného príplatku.

Zamestnávateľ môže znížiť výšku osobného príplatku zamestnancovi pri nedodržaní podmienok, ktoré sa mu určili. Odobrať úplne osobný príplatok môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak závažne poruší zamestnanec pracovnú disciplínu.

Kritériá a výšku pre priznávanie osobného príplatku zamestnancom určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a prerokuje ju s odborovou organizáciou.
 7. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové pripoistenie v zmluvách uzatvorených počas roka 2015 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. 12. 2014 dohodla určitá výška platenia príspevkov na DDP alebo DDS, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2015 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
 8. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1,00 %
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
 9. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov aj zo SF v zmysle zákona č.152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov v sume 0,17 € na jedno hlavné jedlo (podmienka: vid'. zásady hospodárenia SF).

^{1/} V KZ sa môže zvýšiť odchodné

10. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zo SF na dopravu do zamestnania vo výške 20,00 € polročne pre zamestnanca pri pravidelnej dennej dochádzke do zamestnania z miesta trvalého pobytu nad 10 km a viac. Príspevok na dopravu do zamestnania vo výške 20,00 € polročne pre zamestnanca, ktorý spĺňa podmienky podľa zákona č. 591/2007 Z. z. § 7 ods. 5) o SF (podmienka: vid'. zásady hospodárenia SF).
11. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily (rekondičný pobyt), spoločne organizovaný školou, zaplatí jedenkrát ročne zamestnancovi vo výške najmenej 70,00 €, ktorý sa ho skutočne zúčastnil (podmienka: vid'. zásady hospodárenia SF).
12. Umožniť pedagogickým zamestnancom v kalendárnom roku čerpať 1 deň dovolenky mimo nariadených dní zamestnávateľom (v mimoriadnej udalosti – pohreb, svadba, promócie a vážne osobné dôvody).
13. Zamestnancovi patrí podľa ZP §141 ods. 3 písm. a) pracovné voľno s náhradou mzdy najviac jeden deň v prípade znemožnenia cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov, prípadne nepredvídaného prerušenia premávky alebo meškania pravidelnej verejnej dopravy.
14. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie aj pre svojich bývalých zamestnancov (nepracujúcich dôchodcov) podľa § 152 ods. 8, písm. c) ZP a tým rozšíri okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP. Podmienkou je, že zamestnanec odpracoval v organizácii nepretržite najmenej 10 rokov. Tiež sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancom aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca (podmienka: vid'. zásady hospodárenia SF).
15. Zamestnávateľ poskytne stravovanie i zamestnancom, ktorí majú v pracovnej zmluve dohodnutý kratší týždenný pracovný čas - § 49 ods. 1 ZP za rovnakých podmienok, ako ostatní zamestnanci, pri splnení podmienky § 152 ods. 2.

III.

Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv

- 1) Dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca možno čerpať vo výške 55 % od prvého dňa DPN denného vymeriavacieho základu zamestnanca, ak je práceneschopnosť zamestnanca 5 a viac pracovných dní.
- 2) Rekreačná starostlivosť – zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností umožní zamestnancom čerpať 3 dni náhradné voľno na rodinnú rekreáciu v mesiaci jún.
Podmienky:
 - jedenkrát za 3 roky pri odpracovaní u zamestnávateľa najmenej 5 rokov,
 - maximálne 5 zamestnancov v rovnakom termíne,
 - povinnosť zamestnanca oznámiť pobyt rekreácie 1 mesiac dopredu, schváli gremiálna porada.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu najmenej:
 - predseda výboru ZO 5 dní v roku
 - členovia výboru ZO 1 deň v roku.

IV. Závěrečné ustanovenia

Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

- 1) Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na uzatvorenie kolektívnej dohody na ďalšie obdobie.
- 2) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2015, nadobúda účinnosť 01. 01. 2015 a končí 31. 12. 2015.
- 3) Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých obidve strany obdržia po dvoch výtlačkoch.

Čadca 8. januára 2015

.....
Ing. Mária Kamenišťáková
predseda ZO OZ

.....
Ing. Jitka Konáriková
riaditeľka školy