

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2018 zmluvné strany

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

a

**Základná organizácia odborového zväzu pri OA D. M. Janotu Čadca
Ing. Máriou Kamenišťákovou, predsedkyňou ZO OZ**

uzatvárajú

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU VO VEREJNOM ZÁUJME
NA ROK 2018**

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 2018.
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 v zmysle Dodatku č. 1/2014 pracovného poriadku, ktorý špecifikuje konkrétne činnosti vykonávané 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 - § 103 ods. 3 Zákonníka práce.

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 začiatku jarných prázdnin budúceho kalendárneho roka, nárok na túto zvýšenú výmeru dovolenky zaniká. Počas jarných prázdnin zamestnanec začne čerpať riadnu dovolenku za príslušný kalendárny rok.

3. a) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov, ktorou sa ustanovujú zvýšené platové tarify nepedagogických zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 4,8 % od 1. januára 2018.

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. 2018 každému nepedagogickému zamestnancovi podľa katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce priznaná platový stupeň podľa priznanej započítanej praxe a zvýhodní ho 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.

- b) 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,**
- päťnásobku 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 platov, 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 platov, 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, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnancov alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá pre poskytovanie osobného príplatku.
- Zamestnávateľ môže znížiť výšku osobného príplatku zamestnancovi za opakované neplnenie si povinností. Odobrať úplne osobný príplatoz 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. Štvrťročne ich prehodnocuje na GP.
7. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové pripoistenie v zmluvách uzatvorených počas roka 2017 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. 12. 2017 dohodla určitá výška platenia príspevkov na DDP alebo DDS, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku **2018** je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.
8. Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:
- | | |
|--------------------------------|--------|
| a) povinným prídelaom vo výške | 1,00 % |
| b) ďalším prídelaom vo výške | 0,25 % |
- zo súhrnu hrubých platov 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 **0,20 €** na jedno hlavné jedlo (podmienka: vid'. zásady hospodárenia SF) od 01. 01. 2018 do 31. 08. 2018 a v sume **0,25 €** na jedno hlavné jedlo od 01. 09. 2018 do 31. 12. 2018.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zo SF na dopravu do zamestnania vo výške **25,00 €** 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 25,00 € 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. Príspevok na slávnostnú pracovnú poradu zamestnancov školy pri príležitosti Dňa učiteľov. Výška príspevku na osobu max. 15,- €. (podmienka: vid'. zásady hospodárenia SF).

^{1/} V KZ sa môže zvýšiť odchodné

13. Umožniť pedagogickým zamestnancom v kalendárnom roku čerpať **2 dni** dovolenky mimo nariadených dní zamestnávateľom (v mimoriadnej udalosti – pohreb, svadba, promócie a vážne osobné dôvody), a to 1 deň v prvom polroku školského roka a 1 deň v druhom polroku šk. roka.
14. 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.
15. 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: viď. zásady hospodárenia SF).
16. 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. Starostlivosť o zamestnanca – zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností umožní zamestnancom čerpať 2 dni náhradné voľno a 1 deň dovolenky na rodinnú rekreáciu, poskytnuté v priebehu školského roka s výnimkou dôležitých pracovných dní pre zabezpečenie chodu školy – maturitné skúšky, prijímacie konanie.

Podmienky:

- pri odpracovaní u zamestnávateľa najmenej 5 rokov,
 - povinnosť zamestnanca oznámiť pobyt rekreácie 1 mesiac dopredu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu najmenej:
 1. predseda výboru ZO 5 dní v roku
 2. členovia výboru ZO 1 deň v roku.

IV. Záverečné 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 2018, nadobúda účinnosť 01. 01. 2018 a končí 31. 12. 2018.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých obidve strany obdržia po dvoch výtlačkoch.

Čadca 10. januára 2018

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

.....
Ing. Jitka Konáriková
riaditeľka školy