

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2022 a 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 ZOOZ**

uzatvárajú

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU VO VEREJNOM ZÁUJME
NA ROK 2022**

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 2022.
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 Čl. 14 platného 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 a nepedagogickým zamestnancom o 1 týždeň na pokrytie vedľajších prázdnin (jesenných, vianočných, polročných) v tom prípade, ak pedagogický zamestnanec už vyčerpal riadnu dovolenku. Ak pedagogický zamestnanec a nepedagogický 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. Nepedagogickí zamestnanci

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a nariadenia vlády SR č. 354/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností od 01. 01. 2019.

3.a) Zamestnanci, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou duševnej práce

Tarifný plat – stanoviť vo výške, ktorá zodpovedá zaradeniu pracovníka do platovej triedy a platového stupňa. Zamestnanec sa zaradí do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti a zodpovednosti, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý dlhodobo kvalitne vykonáva pracovnú činnosť na svojom úseku, určiť tarifný plat 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 by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní).

Podmienka: nepedagogickému zamestnancovi podľa katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce prizná platový stupeň podľa priznanej započítanej praxe a zvýhodní ho o dva platové stupne, ak v organizácii odpracoval nepretržite 5 rokov. Zamestnanec, ktorý dosiahol započítanú prax v organizácii 20 rokov, zaradí sa do posledného platového stupňa (14).

3.b) Zamestnanci, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce

Podmienka: nepedagogickému zamestnancovi podľa katalógu pracovných činností s prevahou fyzickej práce prizná platový stupeň podľa priznanej započítanej praxe a zvýhodní ho o dva platové stupne, ak v organizácii odpracoval nepretržite 5 rokov. Zamestnanec, ktorý dosiahol započítanú prax v organizácii 20 rokov, zaradí sa do posledného platového stupňa (14).

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

4. Okruh pracovných činností vykonávaných nepedagogickými zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určil podľa bodu 3a,b, je uvedený v pracovnej náplni každého nepedagogického zamestnanca a vnútornom platovom predpise k 01. 01. 2019.

5. 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patri 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:
- e. jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako dva roky**,
 - f. dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
 - g. trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
 - h. štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**,
 - i. 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.
- 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.
6. 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.
7. 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 upraviť výšku osobného príplatku a prehodnotiť v závislosti od úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Odobrať úplne osobný príplatoč môže zamestnávateľ i z dôvodu výrazného zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak závažne poruší zamestnanec pracovnú disciplínu. Kritériá a výšku pre priznávanie osobného príplatku zamestnancom určí zamestnávateľ nazačiatku školského roka, priebežne prehodnocuje na GP, zmenu prerokuje s odborovou organizáciou.
8. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové pripoistenie v zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. 12. 2021 dohodla určitá výška platenia príspevkov na DDP alebo DDS, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku **2022** je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.
9. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelom vo výške 1,00 %
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %
- zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

10. 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 **0,50 €** na jedno hlavné jedlo.
Podmienka: vid'. zásady hospodárenia SF.
11. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zo SF na dopravu do zamestnania vo výške **50,00 €** ročne pre zamestnanca pri pravidelnej dennej dochádzke do zamestnania z miesta trvalého pobytu nad 10 km a viac.
Podmienka: vid'. zásady hospodárenia SF.
12. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily 1-krát ročne zamestnancovi v prípade jeho osobnej účasti na kolektívnom spoločnom rekondičnom pobyte, exkurzno-vzdelávacom pobyte vo výške **100,00 €** na osobu, za splnenia stanovených podmienok.
Podmienka: vid'. zásady hospodárenia SF.
13. Príspevok na slávnostnú pracovnú poradu zamestnancov školy pri príležitosti Dňa učiteľov a pri príležitosti ukončenia kalendárneho roka. Výška príspevku na osobu max. **15,00 €**.
14. S účinnosťou od 1. 1. 2022 sa zamestnávateľ zaväzuje vyplatiť zamestnancovi, ktorý sa dostal do finančnej tiesne, na základe jeho písomnej žiadosti sociálnu výpomoc: **v prípade úmrtia člena rodiny, dlhodobej PN alebo živelnej pohrome.**
Podmienka: vid' zásady hospodárenia SF.
15. S účinnosťou od 1. 1. 2022 bude zamestnancovi zo SF pri príležitosti ukončenia kalendárneho roka poskytnutá darčeková poukážka v hodnote **50,00 €**.
Podmienka: vid' zásady hospodárenia SF.
16. Umožniť pedagogickým zamestnancom v kalendárnom roku čerpať **2 dni** riadnej 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 školského roka.
17. 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.
18. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie aj pre svojich bývalých zamestnancov (nepracujúcich dôchodcov) podľa § 152 ods. 9, 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.
19. 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.
20. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rámci sociálnej politiky vyplatiť jubilejnú odmenu za pracovné zásluhy pri životnom jubileu – dosiahnutie 60 rokov veku zamestnanca. Odmena sa vyplatí za odpracované roky v organizácii v príslušnom kalendárnom roku podľa nasledovných kritérií:

Odpracované roky v organizácii:

Vyplatená suma v €:

od 5 - 9 rokov	150,00 €
od 10 - 14 rokov	200,00 €
od 15- 19 rokov	300,00 €
od 20 - 24 rokov	400,00 €
od 25 - 29 rokov	500,00 €

od 30 - 34 rokov	600,00 €
od 35 –39 rokov	700,00 €
od 40a viac	800,00 €

III.

Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv

1. Dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca možno čerpať vo výške **60 %** od prvého dňa DPN denného vymeriavacieho základu zamestnanca, ak je práceneschopnosť zamestnanca 5 a viac pracovných dní.
2. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
3. Starostlivosť o zamestnanca – zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností umožní zamestnancom čerpať 2 dni náhradné voľno a 1 deň riadnej dovolenky na rodinnú rekreáciu, v priebehu školského roka s výnimkou dôležitých pracovných dní pre zabezpečenie chodu školy – maturitné skúšky, prijímacie konanie.
Podmienky:
 - pri odpracovaní u zamestnávateľa najmenej 3 rokov,
 - povinnosť zamestnanca oznámiť pobyt rekreácie 1 mesiac dopredu.
4. 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 4 dni v kalendárnom roku
 2. členovia výboru ZO 1 deň v kalendárnom 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 1 rok – 2022 a nadobúda účinnosť 01. 01. 2022 a končí 31. 12. 2022.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých obidve strany obdržia po dvoch výtlačkoch.

Čadca 10. januára 2022

Ing. Mária Kamenišťáková
predseda ZO OZ

Ing. Jitka Konáriková
riaditeľka školy