Kolektívna zmluva

na rok 2017

Uzatvorená dňa 8. marca 2017 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Obchodnej akadémii Milana Hodžu, Ul. Martina Rázusa 1, 911 29 Trenčín, zastúpenou **PaedDr. Anton Krivda, splnomocneným na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2017**

a

Obchodnou akadémiou Milana Hodžu, Martina Rázusa 1, 911 29 Trenčín, zastúpenou **Ing. Ľubomírom Jandíkom, riaditeľom školy**.

# Článok 1

# Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002.
3. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa používajú skratky KZ – kolektívna zmluva na rok 2017, ZP – Zákonník práce, KZVS - Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2017, nebola do 8. marca 2017 podpísaná vyšším odborovým orgánom KOZ SR.

**Článok 2**

**Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 Zákonníka práce ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
2. Odborová organizácia uznáva ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy riaditeľa školy.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v roku 2017 spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

**Článok 3**

**Pôsobnosť a platnosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný týždenný čas a v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť sa začína dňom 8. marca 2017 a končí dňom 31. 12. 2017.

# Článok 4

**Zmena kolektívnej zmluvy**

1. Kolektívna zmluva a jej rozsah možno meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Doplnok ku kolektívnej zmluve“.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

# Článok 5

# Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany uschovávajú kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

# Článok 6

**Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1)Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní kolektívnej zmluvy túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2)Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom kolektívnej zmluvy sa vyhotoví zápisnica.

(3)Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

# Článok 7

**Pracovný čas zamestnanca**

1. V zmysle KZVS bod II.1 zamestnávateľ upravuje pracovný čas zamestnanca v roku 2017 na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Prácu nadčas a náhradné voľno upravuje od 1. 9. 2016 vnútorný predpis č.1/2016 a č.2/2016.

**Článok 8**

**Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.
2. Výška príspevku na dôchodkové poistenie je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov. Pracujúcim dôchodcom sa na DDP neprispieva.

**Článok 9**

# Dovolenka na zotavenie

1. V zmysle KZVS, čl. II bod 2 je základná výmera dovolenky 5 týždňov. Dovolenka o výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 33 rokov veku.
2. Dovolenka učiteľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
3. V rámci upevňovania rodinných zväzkov súhlasí zamestnávateľ s čerpaním 5 dní dovolenky aj počas školského roka s týmito podmienkami:

* predchádzajúca dohoda a súhlas zamestnávateľa
* možnosť čerpania raz za 2 roky
* čerpanie vcelku.

**Článok 10**

# Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v ZP § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej 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.

1. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v ZP § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej 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.

1. 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 do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. 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.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa ZP § 68 ods. 1.

**Článok 11**

# Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, starostlivosť o zdravie

1. Počas pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
   * od prvého dňa pracovnej neschopnosti do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
2. Zamestnávateľ s odborovou organizáciou organizačne zabezpečí ku Dňu zdravia v spolupráci so Všeobecnou zdravotnou poisťovňou osvetovo-preventívne podujatie.
3. V mesiaci apríl 2017 sa uskutoční prehliadka BOZ a pracovného prostredia.

**Článok 12**

# Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v blízkosti školy. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu podľa ZP § 152.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zo sociálneho fondu na jedno jedlo 0,27 €.
4. Zamestnancom nestravujúcim sa v školskej jedálni poskytne stravné lístky v hodnote 3,50 €. Zmeny podľa zákona o cestovných náhradách v platnom znení.

**Článok 13**

# Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, v zmysle zákona 317/2009 Z.z. v znení zákona 390/2011 Z.z.

**Článok 14**

# Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. V súvislosti s výkonom funkcií sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy členom výboru odborového orgánu v rozsahu do 10 pracovných dní v roku 2017.

**Článok 15**

**Sociálny fond a doplnkové poistenie**

1. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu v roku 2017.
   1. Tvorba SF sa riadi KZVS.
   2. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou školy.
   3. Na dopravu do zamestnania poskytne zamestnávateľ jednorázový príspevok na konci kalendárneho roka.

* Príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok,
* príspevok sa pomerne kráti pri odpracovaní menšieho počtu mesiacov v kalendárnom roku.
  1. Poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci bude riešené v prípade potreby dohodou zamestnávateľa a odborovej organizácie.
  2. S poskytovaním návratnej sociálnej výpomoci sa v roku 2017 neuvažuje.
  3. Na kultúrnu, spoločenskú, vzdelávaciu, športovú a zdravotnú činnosť sa poskytne príspevok na Deň učiteľov, na divadelné predstavenie, na regeneráciu a Vianoce.

1. Rozpočet sociálneho fondu.

Prídel do sociálneho fondu je tvorený:

* + Povinný prídel 1% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
  + Ďalší prídel najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

## Predpokladané príjmy v roku 2017 v €

povinný príjem 7 500,-

zostatok z roku 2016  1 791,85

## Spolu 9 291,85

## Predpokladané výdavky v roku 2017

Stravovanie 2 700,-

Doprava do zamestnania 2 750,-

### Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia

### a športová činnosť spojená s prenájmom 3 541,85

### Zdravotná starostlivosť 300,-

## Spolu 9 291,85

**Článok 16**

# Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta 2017 a za celý rok do 16. februára 2018.
2. Táto kolektívna zmluva 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.

Trenčín 8. Marca 2017

Ing. Ľubomír Jandík PeadDr. Anton Krivda

riaditeľ školy predseda ZO OZPŠaV