

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na roky 2019, 2020 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  
v zastúpení Ing. Máriou Kamenišťákovou, predsedkyňou ZO OZ**

uzatvárajú

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU VO VEREJNOM ZÁUJME  
NA ROK 2019 a 2020**

**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 2019 a 2020.
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. 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).

3. 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 určí podľa bodu 3a, b, je uvedený v pracovnej náplni každého nepedagogického zamestnanca a vo vnútornom platovom predpise od 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, 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 (2-mesačná výpovedná lehota + 1 mesačné odstupné)**
- b. 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)**
- c. 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)**
- d. 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 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.<sup>1</sup>

- 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. a) 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.

- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 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 príplátok 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 na začiatku školského roka, priebežne prehodnocuje na GP, zmenu prerokuje s odborovou organizáciou.

8. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové pripistenie v zmluvách uzatvorených počas roka 2018 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej

---

<sup>1/</sup> V KZ sa môže zvýšiť odchodné

kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. 12. 2018 dohodla určitá výška platenia príspevkov na DDP alebo DDS, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku **2019 a 2020** je najmenej **2 %** z objemu zúčtovaných plátov 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 plátov 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 **0,25 €** 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. Príspevok na dopravu do zamestnania vo výške: **30,00 €** za mesiac január – jún a **20,00 €** za mesiac september – december pre zamestnanca, ktorý spĺňa podmienky podľa zákona č. 591/2007 Z. z. § 7 ods. 5) o SF (podmienka: vid'. zásady hospodárenia SF).
12. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily (rekondičný pobyt), spoločne organizovaný školou, zaplatiť jedenkrát ročne zamestnancovi vo výške najmenej **70,00 €**, ktorý sa ho skutočne zúčastnil (podmienka: vid'. zásady hospodárenia SF).
13. Príspevok na slávnostnú pracovnú poradu zamestnancov školy pri príležitosti Dňa učiteľov. Výška príspevku na osobu max. 15,- € a pri príležitosti ukončenia kalendárneho roka 10,-- € na osobu (podmienka: vid'. zásady hospodárenia SF).
14. 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 šk. roka.
15. 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.
16. 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).
17. 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 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 roky,
  - 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 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 2 roky - 2019 a 2020. Nadobúda účinnosť 01. 01. 2019 a končí 31. 12. 2020.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých obidve strany obdržia po dvoch výtlačkoch.

Čadca 17. januára 2019

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

.....  
Ing. Jitka Konáriková  
riaditeľka školy