

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na obdobie od 01. 01. 2025 – 31. 12. 2025 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 ZO OZ**

uzatvárajú

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU (podnikovú) VO VEREJNOM ZÁUJME
NA OBDOBIE OD 01. 01. 2025 DO 31. 12. 2025**

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 obdobie od 01. 01. 2025 – 31. 12. 2025.
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, alebo sa stará o nepľnoleté dieťa. 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 (5 dní) na pokrytie vedľajších prázdnin (jesenných, vianočných, jarných) v tom prípade, ak zamestnanec už vyčerpal riadnu dovolenku. Ak **pedagogický zamestnanec a nepedagogický zamestnanec** zvýšenú výmeru dovolenky o 1 týždeň (5 dní) nevyčerpá do konca jarných prázdnin budúceho kalendárneho roka, nárok na túto zvýšenú výmeru dovolenky zaniká.

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 – stanoví 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 vnútornom platovom predpise č. 1/2019 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, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** najmenej v sume:

- a. jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov (2-mesačná výpovedná lehota + 1 mesačné odstupné)**
- b. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, (3-mesačná výpovedná lehota + 2 mesačné odstupné)**
- c. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov, (3-mesačná výpovedná lehota + 3 mesačné odstupné)**
- d. štvornásobku jeho funkčného platu, 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

- a. jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako dva roky,**
- b. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov,**
- c. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,**
- d. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,**
- e. päťnásobku jeho funkčného platu, 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.
- 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 vyplatiť odmenu zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume 1 funkčného platu.
Podmienkou je odpracovať nepretržite minimálne 8 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 príplatoek 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 pripoistenie v zmluvách uzatvorených počas roka 2025 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov. U zamestnávateľa, u ktorého sa v kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. 08. 2024 a Dodatku č. 3 ku KZ účinného do 31. 12. 2024 dohodla určitá výška platenia príspevkov na DDP alebo DDS, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku **2025** 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 **0,50 €** na jedno hlavné jedlo. 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 podľa § 152 odst. 9 písm. a) aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca:
- Príspevok na stravovanie – vo výške 0,50 € na 1 obed**
- pre každého zamestnanca
 - dôchodcu, ktorý odpracoval v organizácii najmenej 10 rokov
 - zamestnanca na PN – len 1. deň (nestihol sa odhlásiť)
 - zamestnanca na OČR – len 1. deň (nestihol sa odhlásiť)
 - zamestnanca na neplánovanej dovolenke – len 1. deň (nestihol sa odhlásiť)
 - zamestnanca pri neplánovanej dôležitej prekážke v práci podľa § 141 písm. a), b), c) d) – (vyšetrenie, ošetrovanie zamestnanca, sprevádzanie rodinného príslušníka k lekárovi, narodenie dieťaťa zamestnancovi, úmrtie rodinného príslušníka – nestihol sa odhlásiť).

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.

11. Príspevok na slávnostnú pracovnú poradu zamestnancov školy. Výška príspevku na osobu môže byť max. **15,00 €**.
12. S účinnosťou od 1. 1. 2025 sa zamestnávateľ zaväzuje vyplatiť zamestnancovi, ktorý sa dostal do finančnej tiesne, na základe jeho písomnej žiadosti sociálnu výpomoc **v prípade úmrtia člena rodiny (manžel, manželka, druh, družka, dieťa)** v hodnote **200,00 €**.
13. Umožniť pedagogickým zamestnancom v kalendárnom roku čerpať **2 dni** riadnej dovolenky mimo nariadených dní zamestnávateľom **a 3 dni náhradného voľna** v priebehu školského roka s výnimkou dôležitých pracovných dní, pre zabezpečenie plynulého chodu školy.
14. Zamestnancovi patrí podľa ZP §141 ods. 3 písm. a) pracovné voľno s náhradou mzdy najviac **1 deň** v prípade znemožnenia cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov, prípadne nepredvídaného prerušenia premávky alebo meškania pravidelnej verejnej dopravy.
15. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi podľa ZP § 141 ods. 3 písmena b) pracovné voľno s náhradou mzdy najviac **1 deň** v prípade udeleného riaditeľského voľna žiakom z organizačných, prevádzkových a mimoriadnych dôvodov.
16. 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:

od 5 - 9 rokov
od 10 - 14 rokov
od 15- 19 rokov
od 20 - 24 rokov
od 25 - 29 rokov
od 30 - 34 rokov
od 35 – 39 rokov
od 40 a viac

Vyplatená suma v €:

150,00 €
200,00 €
300,00 €
400,00 €
500,00 €
600,00 €
700,00 €
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 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. 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 obdobie od 01. 01. 2025 do 31. 12. 2025.
Nadobúda účinnosť 01. 01. 2025 a končí 31. 12. 2025.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých obidve strany obdržia po dvoch výtlačkoch.

Čadca 17. december 2024