

**Kolektívna zmluva
na roky 2019 a 2020**

Kolektívna zmluva na rok 2019 a 2020

A. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Účel a obsah

Účelom a obsahom kolektívnej zmluvy (ďalej len KZ) je úprava a určenie individuálnych a kolektívnych vzťahov medzi odborovou organizáciou OZ KOVO zastupujúcou zamestnancov Strednej odbornej školy strojníckej a zamestnávateľským subjektom Strednou odbornou školou strojnickou, Športová 1326 so sídlom v Kysuckom Novom Meste. Jej cieľom je určiť jednotný štandard pracovnoprávných, mzdových, sociálnych a ostatných podmienok a istôt.

Strany, ktoré podpísali KZ budú v ďalšom označované ako zmluvné strany.

2. Legislatívny súlad

KZ pre roky 2019 – 2020 vychádza z platných právnych predpisov SR, a to najmä § 2, odst. 3, pís. a Zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní, Zákonníka práce, Zákona o výkone práce o verejnom záujme č. 552/2003 Z. z., Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 553/2003 Z. z. a KZ vyššieho stupňa na rok 2019 a 2020 podpísanej: 28. 11. 2018.

3. Platnosť a účinnosť zmluvy

Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a dojednáva sa na dobu do 31. 12. 2020. Zmluva je záväzná pre účastníkov tejto zmluvy, ich prípadných právnych nástupcov a subjekty, ktoré ku dňu podpisu tejto zmluvy zastupujú zamestnancov tejto školy, ZO OZ KOVO Strednej odbornej školy strojníckej a zamestnávateľom SOŠs.

B. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Všetky kolektívne spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami sa budú riešiť kolektívnym vyjednávaním. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporov riadi ustanoveniami ZP § 229 - § 250. Ktorákoľvek zo strán tejto KZ môže navrhnúť rokovanie o jej zmene.

1. Závazky zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) rešpektovať právo každého zamestnanca, byť odborovo organizovaný
- b) rokovať s odborovou organizáciou o uzatvorení KZ SOŠs
- c) zamestnávateľ nebude priamo alebo nepriamo diskriminovať žiadneho zo zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.
Zamestnávateľ nebude znevýhodňovať zamestnancov z dôvodov tu uvedených pri prijímaní do zamestnania, pri zaraďovaní na pracovné a vedúce pozície, pri odmeňovaní za prácu, pracovných podmienkach a pri prepúšťaní z práce.
- d) prizývať zástupcov OZ na rokovanie riadiacich orgánov SOŠs najmä v prípadoch keď sa rokuje o pracovných a sociálnych otázkach zamestnancov.

2. Prerokovanie

ZO OZ KOVO má právo, aby s ňou zamestnávateľ okrem zákonom stanovených prípadov predbežne prerokoval:

- a) ekonomické zámery SOŠs
- b) organizačné a racionalizačné opatrenia
- c) plány a hospodárske rozpočty
- d) hospodárske výsledky a prijaté opatrenia

3. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti OZ KOVO SOŠs u zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť bezplatne miestnosti vrátane ich vybavenia, údržby prevádzky a iných služieb v dohodnutom rozsahu. Krátkodobo uvoľneným funkcionárom poskytne zamestnávateľ pre výkon odborovej funkcie alebo účasť na odborovom rokovaní, ktoré sa koná na podnet odborového orgánu alebo zamestnávateľa pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu. Odborový orgán, z ktorého rozhodnutia alebo podnetu došlo ku krátkodobému uvoľneniu funkcionára uhradí zamestnávateľovi náhradu mzdy, ktorú tomuto zamestnancovi vyplatil zamestnávateľ, ak o túto úhradu zamestnávateľ požiada.

C. POLITIKA ZAMESTNANOSTI A PERSONÁLNA PRÁCA

1. Pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy

Pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom vzniká písomnou pracovnou zmluvou podľa § 41 a § 42 ZP. Podľa § 46 ZP vzniká pracovný pomer odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Ak sa má pracovný pomer skončiť pred uplynutím jedného mesiaca od nástupu do zamestnania musí zamestnávateľ zamestnancovi vydať písomné oznámenie o prijatí do zamestnania najneskôr do skončenia pracovného pomeru a to podľa § 44 ZP.

V pracovnej zmluve podľa § 43 ZP je zamestnávateľ povinný dohodnúť so zamestnancom:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika
- b) miesto výkonu práce
- c) deň nástupu do práce
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v KZ
- e) ďalšie pracovné podmienky: (rieši pracovný poriadok SOŠs a ďalšie ustanovenia KZ)
 - výplatné termíny
 - pracovný čas
 - výmeru dovolenky
 - dĺžku výpovednej lehoty
 - skúšobnú dobu v zmysle § 45 ZP, najviac 3 mesiace
 - skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe rieši § 72 ZP

2. Pracovné cesty

Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na čas nevyhnutne potrebný na pracovnú cestu. Preradiť zamestnanca na inú prácu alebo iné miesto môže zamestnávateľ len v súlade s § 54 - § 58 a, b ZP.

3. Pracovné podmienky

Zamestnávateľ vytvára vhodné pracovné podmienky pre zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou. (pre roky 2019 a 2020 10 zamestnancov).

Zamestnávateľ môže povoliť pedagogickým zamestnancom vykonávať v rámci týždenného pracovného času tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska v čase mimo vyučovania a to v súlade

s pracovným poriadkom SOŠs článok 11 – Povinnosti vedúcich zamestnancov, odst. 14, bod g/ a h/ a školským zákonom č. 245/2008.

4. Kvalifikácia a rekvalifikácia

Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancovi štúdium alebo školenie z dôvodu zvýšenia kvalifikácie a zvýšenia odbornej spôsobilosti zamestnanca využiteľnej pre potrebu zamestnávateľa. V prípade dohody zamestnanca so zamestnávateľom poskytuje zamestnávateľ náhradu mzdy a ostatných dohodnutých nákladov spojených so štúdiom alebo so školením. Zamestnávateľ môže umožniť rekvalifikáciu zamestnancov pre potrebu zamestnávateľa pričom náklady hradí zamestnávateľ.

5. Ochrana pracovných miest

- a) o kumulácii, rušení alebo vytváraní nových pracovných miest bude vopred informovaný výbor OZ KOVO,
- b) každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesta ešte pred tým, než bude ponúknuté zamestnancovi inej organizácie,
- c) zamestnávateľ zverejňuje ponuku voľných pracovných miest. U voľného pracovného miesta budú súčasne uvedené požiadavky na kvalifikáciu, dĺžku praxe a iné požiadavky v súlade s príslušnými predpismi; ZP, zákon č. 552/2003 Z. z., termín nahlásenia pracovného miesta a termín odovzdania voľného pracovného miesta,
- d) ak prejaví záujem o uvoľnené pracovné miesto viac uchádzačov z radov zamestnancov a ak budú rovnako spĺňať požiadavky na obsadenie tohto pracovného miesta bude uprednostnený ten uchádzač, ktorému hrozí strata pracovného miesta z organizačných dôvodov. Keď zruší alebo kumuluje zamestnávateľ pracovné miesto pracovníka pre zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou vykoná opatrenie pre ich pracovné zaradenie v rámci možnosti SOŠs. Toto sa nevzťahuje na skončenie pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1. písm. a, b, c, d, e ZP,
- e) zamestnávateľ sa zaväzuje, že podľa možností neskončí pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. b v týchto prípadoch:
 - u zamestnancov, ktorým do dovŕšenia starobného dôchodkového veku nechýba viac ako 5 rokov,
 - u zamestnancov, ktorí odpracovali u zamestnávateľa 30 a viac rokov, pričom toto ustanovenie sa nevzťahuje na prípady, kedy zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek,

- u jedného z manželov, ak obaja pracujú u toho istého zamestnávateľa a obidvom hrozí strata zamestnania s výnimkou zániku zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a.

6. Ukončenie pracovného pomeru

Zamestnávateľ je oprávnený skončiť pracovný pomer so zamestnancom len z dôvodov uvedených v ZP alebo dohodou so zamestnancom.

D. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

1. Pracovný čas

- a) dĺžku týždenného pracovného času rieši KZ vyššieho stupňa na roky 2019 a 2020 uzavretá: 28. 11. 2018. Podľa tejto zmluvy je pracovný čas zamestnanca SOŠs 37,5 hod. týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke na 35 hod. týždenne,
- b) zamestnávateľ môže na návrh zamestnanca, ak im v tom nebránia vážne prevádzkové dôvody dohodnúť kratší pracovný čas,
- c) prácu nadčas je zamestnávateľ oprávnený nariadiť najviac v rozsahu 150 hodín ročne v zmysle Zákonníka práce § 97 ods. 7. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín, podľa § 97 ods. 10. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi plat v zmysle § 19 zákona 553/2003 Z. z. .

2. Dovoľka na zotavenie a pracovné voľno

- a) základná výmera dovolenky v zmysle vyššej KZ je 5 týždňov.
 - dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku,
 - dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 odsek 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- b) čerpanie dovolenky stanovuje zamestnávateľ v pláne dovoleniek na rok 2019 a na rok 2020 bude riešený dodatkom ku KZ v zmysle plánu dovoleniek pre rok 2020 a ZP § 110 - § 117.

3. Pracovný poriadok

Podrobnejšie rozpracovanie jednotlivých ustanovení ZP, zákona 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene niektorých zákonov rieši zamestnávateľ v pracovnom poriadku po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný v zmysle § 12 zákona 552/2003 Z. z..

E. SOCIÁLNA OBLASŤ

1. Zdravotná starostlivosť

- každý zamestnanec si zabezpečuje zdravotnú starostlivosť vlastným rozhodnutím u svojho ošetrojúceho lekára,
- poskytnutie prvej pomoci zamestnancom je realizované cestou praktických lekárov na poliklinike v Kysuckom Novom Meste, v poobedňajších a nočných hodinách na poliklinike KNM v ambulancii pohotovostného lekára,
- ostatná zdravotná starostlivosť vlastným výberom lekára,
- základná zdravotná starostlivosť pri prvej pomoci – OBP (zdravotnícky materiál je uložený v lekárničkách na jednotlivých úsekoch SOŠs).

2. Stravovanie zamestnancov

- a) zamestnávateľ zabezpečí pre svojich zamestnancov stravovanie v zmysle § 152 ZP formou zmluvného partnera,
- b) zamestnávateľ prispieva na stravovanie do výšky 55 % zo stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín,
- c) 7 zamestnancom zamestnávateľ poskytuje finančný príspevok na stravovanie v zmysle Zákonníka práce.

3. Tvorba a následné použitie sociálneho fondu

- a) v zmysle zákona o SF povinný prídel sociálneho fondu je minimálne 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu v roku 2019, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovno-právne účely.

- b) po dohode so zamestnávateľom na rok 2019 ďalším prídedom vo výške 0,25 %.
- c) Tvorba a použitie sociálneho fondu pre rok 2020 bude riešený formou dodatku ku KZ v roku 2020.

Tvorba a čerpanie sociálneho fondu rok 2019

Tvorba	Rozpočet €	Skutočná tvorba 31.12.2019	
Zostatok k 1.1 .2019	435,91		
Predpokladaná tvorba 1,25 %	11 629,09		
Tvorba spolu:	12 065,00		
Čerpanie:	Rozpočet €	Skutočné čerpanie	Nevyčerpané - zostatok
Príspevok na stravovanie	1 975,00		
Pracovné jubileum 25 ročné (100,00 € na zamestnanca)	300,00		
Deň otcov a matiek (30,- € poukážky)	2 580,00		
Spoločenské podujatie (Deň učiteľov)	500,00		
Ukončenie kalendárneho roka 2019	500,00		
Dary pri narodení dieťaťa (35,00 € na jedno dieťa)	70,00		
Relaxačný pobyt (30,- €)	2 580,00		
Sociálna výpomoc	1 500,00		
Sociálna výpomoc – doplatok do 55% pri PN	1 200,00		
BOZP – vitamínový balíček (10,- €)	860,00		
Čerpanie spolu:	12 065,00		
Z o s t a t o k k 31. 12. 2019	0,00		

Kysucké Nové Mesto, 14. 01. 2019

Vypracovala: Pavlusová

Poznámka:

Čerpanie príspevku na deň otcov a matiek bude realizované formou nákupných poukážok vo výške 30,- € / 1 osoba v obchodnej sieti COOP Jednota.

Každý zamestnanec si má možnosť vybrať relaxačný príspevok na relax v mieste svojho bydliska alebo podľa vlastného uváženia, ktorého hodnota je vo výške 30,- € /1 osoba. Zamestnanec po absolvovaní relaxácie predloží potvrdenie (vstupenku) najneskôr do 30. 09. 2019 aj do 30. 09. 2020 na ekonomické oddelenie SOŠs k zúčtovaniu.

Sociálna výpomoc - čerpanie:

- finančný príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca (manžel, manželka, nezaopatrené deti)
- finančný príspevok pri dlhodobej pracovnej neschopnosti (pracovná neschopnosť trvajúca viac ako 1 mesiac). O tento príspevok musí zamestnanec požiadať zamestnávateľa písomne.
- náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti hradená organizáciou sa zvýši prvé 3 dni z 25% na 55%.

Poznámka: Táto náhrada prislúcha zamestnancovi však iba raz v roku.

4. Doplnkové dôchodkové sporenie /DDS/

Pre roky 2019 a 2020 bude zamestnávateľ prispievať na DDS čiastkou 20,-- € mesačne na každú uzatvorenú zmluvu, čo predstavuje cca 2 % z objemu vyplatených miezd zamestnancom.

5. Rekreačia zamestnancov

Podľa Zákona č. 311/2001 Z. z. , § 152 a

Rekreačia zamestnancov

(1) Zamestnávateľ, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávateľských zamestnancov je priemerný evidenčný počet

zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(2) Zamestnávateľ môže rozhodnúť, že príspevok na rekreáciu poskytne zamestnancovi prostredníctvom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu. Pri poskytovaní príspevku na rekreáciu prostredníctvom rekreačného poukazu na základe zmluvy s vydavateľom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu je výška poplatku za sprostredkovanie služieb podľa odseku 4 maximálne 3 % z hodnoty rekreačného poukazu.

(3) Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.

(4) Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú preukázané výdavky zamestnanca na

a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,

b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,

c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,

d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

(5) Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú aj preukázané výdavky zamestnanca podľa odseku 4 na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

(6) Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky podľa odsekov 4 a 5 najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.

POZNÁMKA:

a/ Bod 5. Rekreácia zamestnancov je opisom zákonníka práce nakoľko zriaďovateľ k dnešnému dňu nemá stanovené presné pravidlá čerpania tohto príspevku. Po stanovení pravidiel sa tento bod bude riešiť formou ďalšieho dodatku ku KZ na roky 2019 a 2020, resp. úpravou spomínaného bodu.

b/ Zamestnanec, ktorý bude mať záujem o tento príspevok podá písomnú žiadosť aj s priloženými faktúrami, resp. dokladmi v zmysle zákona na ekonomické oddelenie SOŠ strojníckej v KNM najneskôr do: 30. 09. 2019 a 30. 09. 2020.

c/ Zamestnanec, ktorý na rekreáciu nastúpi po: 30. 09., môže o príspevok požiadať bezprostredne po návrate do konca kalendárneho roka a jeho žiadosť bude riešená individuálne.

6. Ostatné sociálne služby

- a) zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom bezplatné poradenské služby v oblasti pracovnoprávnej a sociálnej v mimopracovnom čase,
- b) zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom pre súkromné účely motorové vozidlá, ktoré má vo svojom vlastníctve, a to za úhradu finančných nákladov v cene pohonných hmôt v zmysle SOŠs o Hospodárnosti prevádzky cestných motorových vozidiel,
- c) zamestnávateľ môže umožniť predaj vybraného nepotrebného materiálu, výrobkov a služieb zamestnancov, môže poskytnúť právo prednostnej kúpy zamestnancom v prípade predaja majetku, pričom zamestnávateľ postupuje v súlade s ustanoveniami § 8 zák. 552/2003 Z.z. a v súlade do Zásadami o hospodárení a nakladaní s majetkom ŽSK.

- d) zamestnávateľ môže umožniť svojim zamestnancom využitie služieb strediska pneuservisov v zmysle platnej vnútropodnikovej smernice o podnikateľskej činnosti.

F. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

1/ Záväzné predpisy na odmeňovanie zamestnancov SOŠs

- a) Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- b) Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- c) V zmysle vyššej kolektívnej zmluvy na roky 2019 a 2020 sa stupnice platových taríf upravujú nasledovne:

- pre pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa plat zvýši od: 01. 01. 2019 o 10 % a od: 01. 01. 2020 zvýši o ďalších 10%.

- pre nepedagogických zamestnancov sa plat zvýši od: 01. 01. 2020 o 10 % a zvýšenie platu od: 01. 01. 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobudla účinnosť od: 01. 01. 2019. /vid' nové platové tabuľky/

2/ Plat zamestnanca

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom č. 553/2003 a neskorších noviel a nariadení vlády SR plat, ktorý zahŕňa najmä tieto peňažné plnenia: tarifný plat, príplatok za riadenie, kreditný príplatok, osobný príplatok, príplatok za zmenu, príplatok za činnosť triedneho učiteľa, príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu , príplatok za prácu vo sviatok, plat za prácu nadčas, odmena, vyrovnania platu, príplatok uvádzacieho učiteľa a príplatok začínajúceho učiteľa.

3/ Odmena, odchodné a odstupné

- a) odmena podľa § 20 odst. 1 písm. c) a § 20 odst. 1 písm. e) Zákona 553/2003 Z.z. sa poskytne za :
 - 1. - pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu,

- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 500 €.

2. aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa,
- b) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %) zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné **NAD** ustanovený rozsah podľa § 76 a, odst. 1, 2 na roky 2019 a 2020 vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, (dva funkčné platy).
 - c) podľa Vyššej KZ platnej pre roky 2019 a 2020 zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skočí pracovný pomer z dôvodov uvedených v §63 odst. 1, písm. a) alebo b) ZP odstupné **NAD** rozsah uvedený podľa § 76 odst. 1, 2 ZP a to najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca,
 - d) zamestnávateľ poskytne pri dovŕšení 25 ročného pracovného jubilea odmenu vo výške 100,00 € - vid' tabuľka – tvorba SF na rok 2019.

4. Podmienky pre poskytnutie odmien

- a) jubilejné odmeny je možné poskytnúť zamestnancovi len v roku, na ktorý prípadne príslušné životné výročie a v roku, keď zamestnanec prvý krát odchádza na dôchodok,
- b) nároky na odmeny si uplatňujú zamestnanci SOŠs písomne na úseku personálnych činností, pokiaľ sa tak nestane zamestnávateľ nemá povinnosť sledovať túto skutočnosť /25 – ročné jubileum/,
- c) v prípade viacerých odmien v jednom kalendárnom roku odmeny budú priznané za každé výročie osobitne,
- d) jubilejné odmeny pri 50-tich a 60-tich rokoch veku budú vyplatené v prvom výplatnom termíne po dni výročia. Odmeny pri prvom odchode do dôchodku budú vyplatené v prvom výplatnom termíne po dni ukončenia pracovného pomeru.

5. Bezhotovostný prevod

Zamestnávateľ zabezpečí bezhotovostný prevod peňažných prostriedkov na osobný účet každého zamestnanca.

G. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

V záujme predchádzania vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania bude zamestnávateľ sústavne kontrolovať úroveň starostlivosti BOZP, stav technickej prevencie, odstraňovať zistené závady, uplatňovať sankčné postihy voči zodpovedným zamestnancom v prípade neplnenia povinností.

Zamestnávateľ v súlade s plánom hlavných úloh pre rok 2019 a 2020 a po dohode ZO-OZ KOVO zabezpečí najmenej raz do roka previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách.

Pre zlepšenie pracovných podmienok zamestnávateľ v roku 2019 zabezpečí pre pedagogických zamestnancov /učiteľov/ zdravotnícku pracovnú obuv resp. osobné ochranné pomôcky, prípadne pracovné oblečenie podľa vlastného výberu maximálne však vo výške 40 € na osobu. /v závislosti od charakteru vykonávanej práce/. Zamestnávateľ sa zaväzuje sústavne vytvárať a zlepšovať pracovné podmienky zamestnancov a žiakov s prihliadnutím na rozpočet finančných prostriedkov pre kalendárny roky 2019 a 2020.

H. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Jednotlivé body KZ budú plnené v zmysle platných legislatívnych predpisov, legislatívnych zmien uskutočnených v priebehu platnosti KZ. V tomto zmysle bude aj posudzované plnenie KZ.
2. Zmenu KZ je možné uskutočniť po vzájomnej dohode zmluvných strán formou dodatku k zmluve.
3. Rokovanie o zmenách KZ sa začína na písomný návrh jednej zo zmluvných strán a zmluvné strany sú povinné začať rokovať do 30. dní od doručenia návrhu.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že si budú vzájomne poskytovať informácie, ktoré sú potrebné a nevyhnutné pre uzatvorenie KZ.
5. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.
6. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2019 a 2020 a jej platnosť končí dňom podpisu novej Kolektívnej zmluvy na rok 2021.
7. Zmluvné strany sa dohodli, že vyhodnotenie KZ za rok 2019 sa urobí v januári 2020 a KZ na rok 2020 bude aktualizovaná dodatkami ku KZ, tak ako je to uvedené v KZ pre roky 2019 a 2020 v jednotlivých bodoch tejto KZ.
8. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch exemplároch pre každú zmluvnú stranu po jednom exempláre.

Kysucké Nové Mesto, dňa: 29. 01. 2019

Bc. Richard Behún
predseda ZO OZ KOVO
zástupca zamestnancov

Mgr., Ing. Ondrej Holienčík
riaditeľ SOŠs
za zamestnávateľa