



**Kolektívna zmluva na obdobie
01.01.2023 – 31.08.2024**

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 strojníckou, so sídlom Športová 1326, Kysucké Nové Mesto. 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 na roky 2023-2024 vychádza z platných právnych predpisov SR, a to najmä § 2, odst. 3, písm. 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 roky 2023-2024 podpísanej: 13.07.2022.

3. Platnosť a účinnosť zmluvy

Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán, účinnosť dňom 01.01.2023 a dojednáva sa na dobu určitú do 31.08.2024. 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,
- d) 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,
- e) 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 Zákonníka práce. Podľa § 46 Zákonníka práce 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 Zákonníka práce.

V pracovnej zmluve podľa § 43 Zákonníka práce 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 Zákonníka práce, najviac 3 mesiace
 - skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe rieši § 72 Zákonníka práce

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 Zákonníka práce.

3. Pracovné podmienky

Zamestnávateľ vytvára vhodné pracovné podmienky pre zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou.

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, ods. 14, bod g/ a h/ a školským zákonom č. 245/2008.

Vzhľadom na prerušenie vyučovania v školách a školských zariadeniach zamestnávateľ **po dohode so zástupcami zamestnancov** umožňuje pre pedagogických a odborných zamestnancov v čase prerušenia vyučovania **vykonávať pedagogickú činnosť ako prácu z domu** (tzv. „home office“) v zmysle §52 Zákonníka práce – Domácka práca a telepráca.

Riaditeľ zabezpečí podľa podmienok a možností dištančné vzdelávanie, resp. samoštúdium žiakov prostredníctvom elektronickej alebo inej komunikácie s pedagogickými zamestnancami.

Nepedagogickí zamestnanci budú vykonávať svoj druh práce v **osobitnom režime na pracovisku v obmedzenom rozsahu** na zabezpečenie nevyhnutných prevádzkových prác tak, aby sa na pracovisku nezdržiaval väčší počet zamestnancov.

Poznámka: Ak riaditeľ nariadi zamestnancovi v niektoré dni prácu v škole, platí že bol v práci celý deň, a teda mu prináleží plat za odpracovaný deň.

V čase, kedy zamestnanci nemôžu vykonávať práce z domu v osobitnom režime a nie je možné zamestnancom pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, ide o „**inú**“ **prekážku v práci na strane zamestnávateľa** podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce /napr. plánované prázdniny/

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; Zákonník práce, 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 Zákonníka práce,
- 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 Zákonníku práce alebo dohodou so zamestnancom.

D. PRACOVNOPRÁVNÁ OBLASŤ

1. Pracovný čas

- a) dĺžku týždenného pracovného času rieši KZ vyššieho stupňa na roky 2023-24 uzatvorená: 13.07.2022. 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 ¼ 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. Dovoľenka na zotavenie a pracovné voľno

Dovoľenka

- a) základná výmera dovoľenky v zmysle vyššej KZ je 5 týždňov.
- dovoľenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku,
 - dovoľenka zamestnancov ustanovených v § 103 odsek 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- b) čerpanie dovoľenky stanovuje zamestnávateľ v pláne dovoľeniek na každý rok a v súlade so Zákonníkom práce § 110 - § 117.

Ďalšie pracovné voľno

Zamestnávateľ poskytuje v zmysle § 141 ods. 3, písm. a - jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy pre osobu so ZŤP preukazom na účely ošetrovania zamestnanca alebo sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia nad rámec §141 ods. 2 – po vyčerpaní 7 dní v kalendárnom roku. Predloženie kópie preukazu ZŤP je podmienkou nároku.

3. Pracovný poriadok

Podrobnejšie rozpracovanie jednotlivých ustanovení Zákonníka práce, 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 % z ceny stravného lístka v zmysle aktuálneho príkazu riaditeľa o výške stravného.
- c) zamestnávateľ poskytuje finančný príspevok na stravovanie v zmysle Zákonníka práce §152 ods.6/. – diétne stravovanie, príspevok nezdanený
- d) zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle aktuálneho príkazu riaditeľa na stravovanie

V čase keď zmluvný partner nedodáva stravu /napr. z prevádzkových dôvodov alebo iných dôvodov zo strany dodávateľa/ bude zamestnávateľ poskytovať finančný príspevok na stravovanie v zmysle § 152 Zákonníka práce.

Suma finančného príspevku na stravovanie bude poskytnutá vo výške v zmysle zákonníka práce a aktuálneho príkazu riaditeľa – sociálny fond.

3. Tvorba a následné použitie sociálneho fondu

a) v zmysle zákona o SF povinný prídelen sociálneho fondu je minimálne 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny rok.

b) po dohode so zamestnávateľom na roky 2023-2024 ďalším prídelenom vo výške 0,25%.

Tvorba a čerpanie sociálneho fondu rok 2023

Tvorba	Rozpočet €
Zostatok k 30.11.2022	758,00
Predpokladaná tvorba 1,25 % -12/2022 - 2023	17 500,00
Tvorba spolu:	18 258,00
Čerpanie	Rozpočet €
Príspevok na stravovanie	2988,00
Pracovné jubileum 25 ročné (100,00 €/osoba)	200,00
Deň otcov a matiek (30,- € poukážky/osoba)	2340,00
Spoločenské podujatie (Deň učiteľov)	900,00
Ukončenie kalendárneho roka 2023	900,00
Dary pri narodení dieťaťa (35,00 € na jedno dieťa)	70,00
Relaxačný pobyt (50,- €/osoba)	3900,00
Sociálna výpomoc	1600,00
Sociálna výpomoc – doplatok do 55% pri PN	1000,00
BOZP – vitamínový balíček (20,- €/osoba)	1560,00
Deň žien	400,00
Príspevok na Mikuláša (30,00 € poukážky/osoba)	2400,00
Čerpanie spolu	18 258,00
Z o s t a t o k k 31. 12. 2023	0,00

Kysucké Nové Mesto 21.12.2022

Vypracovala: Mgr. Eva Prievozníková

Rozpočet pre rok 2024 bude upravený dodatkom k tejto kolektívnej zmluve v decembri 2023.

Poznámky k jednotlivým položkám rozpočtu:

Čerpanie príspevku na deň otcov a matiek bude realizované formou nákupných poukážok vo výške 30,00 € / 1 osoba v obchodnej sieti COOP Jednota.

Každý zamestnanec si má možnosť vybrať relaxačný príspevok na relax podľa vlastného uváženia, ktorého hodnota je vo výške 50,00 €/1 osoba. Zamestnanec po absolvovaní relaxácie predloží potvrdenie alebo vstupenku na ekonomické oddelenie SOŠs, príspevok bude vyplatený zamestnancom hromadne pri mzde.

Každý zamestnanec si má možnosť zakúpiť vitamíny, lieky, liečivá, podľa vlastného uváženia, ktorých hodnota je vo výške 20,00 €/1 osoba. Zamestnanec predloží doklad o zaplatení na ekonomické oddelenie SOŠs, príspevok bude vyplatený zamestnancom hromadne pri mzde.

Sociálna výpomoc - čerpanie:

- 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/

Od roku 2023 bude zamestnávateľ prispievať na DDS čiastkou **24,00 €** /slovom dvadsaťštyri eur/ mesačne na každú uzatvorenú zmluvu, čo predstavuje cca 2 % z objemu vyplatených miezd zamestnancom.

5. Rekreačia zamestnancov

Podľa Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z., § 152a, 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 =275,00 /slovom dvestosedemdesiatpäť/ 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.

Zamestnanec, ktorý bude mať záujem o tento príspevok podá písomnú žiadosť aj s priloženými faktúrami, resp. dokladmi najneskôr do 30 dní od absolvovania rekreácie v zmysle zákona na ekonomické oddelenie SOŠ strojníckej.

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 v zmysle platenej smernice SOŠs

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 so Zásadami o hospodárení a nakladaní s majetkom ŽSK.

F. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Záväzné predpisy na odmeňovanie zamestnancov SOŠs

- a) Zákonník práce 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/ **Základná stupnica platových taríf zamestnancov sa v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa platnej na obdobie 1.1.2023-31.08.2024 zvyšuje: od 01.01.2023 o 7% a do 01.09.2023 od ďalších 10%**
- d/ **Osobitná stupnica platových taríf učiteľov VŠ a výskum. a vývoj. zam. a platové tarify pedagogických a odborných zamestnancov sa v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa platnej na obdobie 1.1.2023-31.08.2024 zvyšujú: od 01.01.2023 o 10% a od 01.09.2023 o ďalších 12%.**

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

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. písm. c /Zákona 553/2003 Z.z. sa poskytne:
 - pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku** vo výške jedného funkčného platu
 - pracovné zásluhy pri dosiahnutí **60 rokov veku** vo výške =500,00 € /slovom päťsto eur/

b) **Odchodné:** 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 § 76a, odst. 1, 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, (dva funkčné platy).

c) **Odstupné:** pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v §63 odst. 1, písm. a), b) a f) Zákonníka práce odstupné **NAD** rozsah uvedený podľa § 76 odst. 1, 2 ZP a to najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

4. Podmienky pre poskytnutie odmien

a) jubilejné odmeny je možné poskytnúť zamestnancovi len v roku, na ktorý prípadne príslušné životné výročie

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.

e) Odchodné bude vyplatené v prvom výplatnom termíne, keď zamestnanec prvýkrát odchádza na dôchodok.

f) Odstupné bude vyplatené v prvom výplatnom termíne, keď zamestnanec ukončuje pracovný pomer.

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 nedostatky a uplatňovať sankčné postihy voči zodpovedným zamestnancom v prípade neplnenia povinností.

Zamestnávateľ v súlade s plánom hlavných úloh pre rok 2023-2024 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 2023 zabezpečí **pre pedagogických zamestnancov na praktickom vyučovaní** zdravotnícku pracovnú obuv, resp. osobné ochranné pomôcky, prípadne pracovné oblečenie podľa vlastného výberu maximálne však vo výške =40,00 € /slovom štyridsať eur/ 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 kalendárne roky 2023-2024.

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 sa vyhotovuje v dvoch exemplároch pre každú zmluvnú stranu po jednom exempláre.

Kysucké Nové Mesto, dňa: 21.12.2022

.....
Katarína Ondrúšková
predsedkyňa ZO OZ KOVO
zástupca zamestnancov

.....
Mgr. Ing. Ondrej Holienčík
riaditeľ SOŠs
za zamestnávateľa