

Stredná odborná škola, Pod Bánošom 80, Banská Bystrica

z a s t ú p e n á
riaditeľom školy Ing. Pavlom Fiľom

a

- **kolektív učiteľov,**
- **kolektív majstrov odbornej prípravy,**
- **kolektív vychovávateľov,**
- **kolektív technicko-hospodárskych pracovníkov**

**združených v Základnej organizácii odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
(ZO OZ PŠaV) pri SOŠ, Pod Bánošom v Banskej Bystrici**

v z a s t ú p e n í
predsedom ZO OZ PŠaV Mgr. Ondrejom Bírešom

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2019 - 2020

OBSAH ZMLUVY

OBSAH ZMLUVY	2
Článok 1. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA	3
Článok 2. VZÁJOMNÉ ZÁVÄZY A ZABEZPEČENIE PLÁNOVANÝCH ÚLOH	3
Článok 3. VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI ZAMESTNANOSTI.....	6
Článok 4. PODMIENKY ZAMESTNANIA	7
Článok 5. VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI HMOTNEJ ZAJAČENOSTI	8
Článok 6. VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV	14
Článok 7. RIEŠENIE SPOROV A SŤAŽNOSTÍ.....	19
Článok 8. SOCIÁLNY FOND A SOCIÁLNY ZDRUŽENÝ FOND NA ROK 2019-2020.....	19
Článok 9. ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU.....	20
Článok 10. OCHRANA ODBORÁRSKÝCH PRÁV	22
Článok 11. ZABEZPEČOVANIE ČINNOSTI ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE, ODVODY ČLENSKÝCH PRÍSPEVKOV A ÚHRADA NÁKLADOV NA KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE	22
Článok 12. PRÁVNA ZÁVÄZNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY	23
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	23

Článok 1

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

- 1.1. Kolektívna dohoda je uzatvorená v súlade s § 49 zákona NR SR č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon). Kolektívna zmluva je záväzná prevšetkých zamestnávateľov v § 1 odst. 1 písm. a) až k) zákona NR SR č. 553/2003 Z. z.
- 1.2. Cieľom kolektívnej dohody je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnania zamestnancov na rok 2019.

Článok 2

VZÁJOMNÉ ZÁVÄZY A ZABEZPEČENIE PLÁNOVANÝCH ÚLOH

- 2.1. Zmluvné strany budú na základe pozvania vzájomne vysielat' svojich zástupcov na rokovanie tak, aby sa mohli vyjadrovať k prerokovaným otázkam, na ktorých sa majú podieľať. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú na postupe.
- 2.2. Pri riadení školy a pri usmerňovaní pracovníkov budú zmluvné strany intenzívne vplývať na upevnenie medziľudských vzťahov, dodržiavanie zákonnosti a dôsledne presadzovať požiadavky odbornosti, mravnosti, kompetentnosti, humanizmu a demokracie.
- 2.3. Vedenie SOŠ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),

- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 2 určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 113 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácií (§ 3, § 7 ods. 3 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za polrok (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP), pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbery a štatistické výkazy (§229 ods. 1, 2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007)

d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV č. j. 3790/97-III/11 zo dňa 01. 12. 1997, najmä:

- nad stavom BOZP u zamestnávateľa,
- v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy.

Za týmto účelom budú členovia Výboru ZO raz za štvrtroka prizývaní na gremiálnu poradu.

Článok 3

VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI ZAMESTNANOSTI

- 3.1. Pri prijímaní pracovníkov do pracovného pomeru rešpektovať zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnania a profesie. V oblasti zamestnávania, zachovania zamestnania alebo vytvárania podmienok zamestnania zamedziť vzniku opatrení diskriminačnej povahy, t. j. akémukoľvek rozlišovaniu, vylúčeniu alebo preferovaniu z dôvodu rasy, pohlavia, náboženského vyznania, politických názorov, národnosti alebo

sociálneho pôvodu. Rozlišovanie opierajúce sa o kvalifikáciu sa nepovažuje za diskriminačné.

- 3.2. Zamestnávateľ bude informovať príslušný odborový orgán o všetkých prípadoch uzatvárania pracovného pomeru, resp. o zmene pracovnej činnosti zamestnanca.
- 3.3. Zamestnávateľ bude informovať najneskôr do troch dní od rozhodnutia príslušný odborový orgán o všetkých prípadoch rozviazania pracovného pomeru zo strany organizácie.
- 3.4. V prípade nutnosti rozviazania pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien bude zamestnávateľ podľa možnosti zvlášť prihliadať na zamestnancov, ktorí majú päť rokov a menej pred riadnym dôchodkom.
- 3.5. Odborová organizácia vykonáva kontrolu dodržiavania pracovnoprávných vzťahov.
- 3.6. Zamestnanci majú zabezpečenú ochranu proti akýmkoľvek prejavom diskriminácie, ktorých cieľom je:
 - a) viazať zamestnanie zamestnanca na podmienku, že nebude členom odborovej organizácie, alebo prestane byť jej členom,
 - b) uvoľniť zamestnanca zo zamestnania, alebo postihnúť inými sankciami pre jeho účasť na odborovej činnosti mimo pracovného času, alebo v pracovnom čase podľa platných právnych noriem.
- 3.7. V prípade prechodu organizácie na inú organizáciu sa bude postupovať v súlade so Zákonníkom práce.

Článok 4

PODMIENKY ZAMESTNANIA

- 4.1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne a menej. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.
- 4.2. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovíši 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 odsek 3 Zákonníka práce je 9 týždňov v kalendárnom roku. Po dohode so zamestnávateľom je možné dovolenku čerpať kedykoľvek v priebehu školského roka.

- 4.3. Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa od 01. 01. 2018 zvýšia o 4 %.
- 4.4. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- 4.5. **Pri zamýšľaných štrukturálnych zmenách, organizačných a racionalizačných opatreniach**, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov, resp. k zmene pracovnej činnosti zamestnancov, riaditeľ školy prerokuje takéto zmeny s odborovou organizáciou. Zároveň bude o nich informovať svojho zriaďovateľa, ktorý zmeny prerokuje s príslušným odborovým orgánom s cieľom obmedziť zamýšľané uvoľnenie zamestnancov, resp. zmierniť prípadné nepriaznivé dôsledky.
- 4.6. **Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať aktuálne platný Pracovný poriadok.**

Článok 5

VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI HMOTNEJ ZAJAINTERESOVANOSTI

- 5.1. Odmeňovanie zamestnancov:
 - a) pre odmeňovanie zamestnancov škôl a školských zariadení v pôsobnosti VÚC postupovať podľa platných zákonov, noriem, nariadení a vyhlášok.
 - b) miera vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov sa stanovuje podľa nariadenia vlády SR o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických pracovníkov.
- 5.2. Zriaďovateľ pre školy a školské zariadenia stanoví rozpisom záväzných ukazovateľov rozpočet na rok 2019 limit mzdových prostriedkov na základe plánu výkonov.

Zamestnávateľ vyplatí mesačne, ak to umožňuje ust. § 23 ZVS:

 - na pedagogického zamestnanca, ktorý riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok v priemere 3 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený;
 - na nepedagogického zamestnanca, ktorý riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok v sume 3 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

5.3. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade priaznivých ekonomických a hospodárskych výsledkov školy, sa celoročne na každého zamestnanca doplatí osobné ohodnotenie v priemere 3 %.

5.4. Príplatky poskytovať podľa platných zákonov (§ 20 zákona NR SR č. 553/2003):

- **príplatok za zastupovanie**

- zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činností nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

- **príplatok za špecializované činnosti**

- pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, ak túto činnosť vykonáva v 2 a viac triedach zvýšenej o 24 %,
- pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,
- pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo u dvoch alebo viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

- **príplatok za prácu v noci**
 - zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

- **príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu**
 - zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

- **príplatok za prácu vo sviatok**
 - zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

- **plat za prácu nadčas**
 - zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16, § 17 a § 18 OVZ.
 - zamestnávateľ sa zaviazal po dohode s učiteľom miesto platu za prácu nadčas poskytnúť učiteľovi 1 deň náhradného voľna za 4,5 hod. práce nad úväzok.

- **plat za neaktívnu pohotovosť na pracovisku a náhradu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska**
 - ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až § 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ.

- **výkonnostný príplatok**
 - zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok podľa § 14a) v sume do 20 % výšky jeho výkonov mesačne. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

- **osobný príplatok**
 - zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne štatutárny orgán zamestnávateľa na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
 - na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok 2019.
 - za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
 - zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa prechádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka na celý školský rok.
 - zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky).

- **kreditový príplatok**
 - pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kuriérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov podľa podmienok a v lehote určenej zák.č.317/2009 Z. z. najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák. č. 317/2009 Z. z.. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

- kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
- **príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**
 - začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúceму odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
 - príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
 - príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- **odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku**
 - zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku priznať mu odmenu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).

Ďalšie dojednania o odmeňovaní:

- a) zo sociálneho fondu pri pracovnom jubileu:
 - 25 rokov odpracovaných v organizácií v sume 50 €
 - 30 rokov odpracovaných v organizácií v sume 50 €
 - 35 rokov odpracovaných v organizácií v sume 50 €
- b) z prostriedkov ZO OZ, len členom ZO OZ:
 - pri odchode do dôchodku vecná odmena v sume 50 €
 - pri životnom jubileu 50 rokov vecná odmena v sume 50 €
 - pri návšteve dlhodobo chorého zamestnanca (v súlade so ZP) vecná odmena 25 €
 - pri narodení dieťaťa zamestnanca vecná odmena 15 €
- c) výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu:
 - zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Splatnosť platu je 15 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

- zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
- zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu maximálne do 50 % výšky jeho mesačného platu do 8 dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods. 3 ZP).
- zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určenej zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§130 ods. 8 ZP).

- **odstupné a odchodné**

- 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 v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu uvedeného 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 v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- zamestnancovi parí 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 trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 - zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v súlade s vyššou KZ, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
 - odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 - zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 6

VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV

6.1. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

- b)** bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- c)** zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
- d)** zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm. c) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.
- e)** pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- f)** odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- g)** vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- h)** poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- i)** poskytovať zamestnancom ochranný pracovný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- j)** zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- k)** zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
- l)** kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- m)** kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- n)** umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

o) znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

p) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)

6.2. Zdravotnícka starostlivosť

a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§ 30 e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),

b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,

d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
- od prvého dňa pracovnej neschopnosti v zmysle platnej legislatívy denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v zmysle platnej legislatívy denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§ 55 zák. č. 317/2009 Z. z.

6.2.1 Pracovnú zdravotnú službu vykonáva PZS PYROBOSS.

6.3. Rekreačná starostlivosť

6.3.1 odborovú rekreáciu finančne zabezpečuje vedenie škôl zo sociálneho fondu a organizačne ZO OZ. Prihlášku na rekreáciu podpisuje a potvrdzuje Výbor ZO a vedenie školy.

6.3.2 Pedagogickí zamestnanci majú právo čerpať minimálne 30 dní dovolenky v čase hlavných prázdnin. V prípade výnimočnej potreby po vzájomnej dohode s vedením školy umožniť čerpať dovolenku i počas školského roka. V prípade štátneho sviatku v priebehu riadnej dovolenky sa pridáva adekvátny počet dní. Umožniť kúpeľnú

liečbu i počas školského roka zamestnancom, ktorých zdravotný stav si to nutne vyžaduje.

- 6.3.3 Čerpanie dovolenky nepedagogických pracovníkov v čase hlavných prázdnin podľa ZP.
- 6.3.4 Vedenie SOŠ umožní pedagogickým zamestnancom čerpať dovolenku prvý júlový týždeň v prípade, že zamestnanec má potrebný počet dní dovolenky a náhradného voľna na čerpanie počas celých hlavných prázdnin a ďalších prázdnin v danom roku. zamestnanec musí pred nástupom na dovolenku včas predložiť všetky písomné náležitosti ku kontrole svojmu priamemu nadriadenému. V prípade, že zamestnanec nemá potrebný počet dní dovolenky a náhradného voľna, nástup na dovolenku v prvom júlovom týždni je možný len po dohode s vedením školy, kde bude dohodnutý termín a druh práce počas hlavných prázdnin.
- 6.3.5 V prípade, že pedagogickí zamestnanci nemajú vyčerpanú starú dovolenku, po vzájomnej dohode s vedením školy im bude umožnené čerpať dovolenku i počas školského roka.

6.4. Stravovanie zamestnancov

- 6.4.1 Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v ich blízkosti, túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky práce na pracoviskách..
- 6.4.2 Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1, podávanie jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení alebo prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Z pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhšie ako 4 hodiny.
- 6.4.3 Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 1 a 2 z rozpočtu organizácie vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona NR SR o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov MPSVaR SR.
- 6.4.4 Zamestnávateľ prispieva na stravovanie okrem bodu 3 aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona NR SR č. 313/2005 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

6.4.5 Stravovanie podľa odseku 1 nemožno nahradiť iným plnením.

6.4.6 Zamestnávateľ, ak to podmienky dovoľujú, poskytne stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú v invalidnom alebo starobnom dôchodku ak dôchodok je ich jediným príjmom.

6.5. Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,

b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca

(4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).

(5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

6.6. Používanie priestorov a zariadení školy

6.6.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom použitie motorových vozidiel za reálnu cenu podľa nasledovných kritérií:

- nákladný automobil jedenkrát za štvrtý rok
- osobný automobil – podľa nutnej osobnej potreby (vozidlo sa nesmie použiť na zárobkové účely zamestnanca).

- 6.6.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom priestory dielni, cukrárskych dielní, spoločenských priestorov a jedálne na osobnú potrebu zamestnanca za režijný poplatok. Priestory sa nesmú využívať na zárobkové účely zamestnanca. Za režijný poplatok sa považuje čerpanie energií, materiálu a pohonných hmôt, ako aj plat vodiča motorového vozidla, služba v kuchyni a odborný dozor v dielni. Dlhodobý prenájom priestorov za zmluvne dohodnutý poplatok.
- 6.6.3 Zamestnávateľ umožní využívať huteľný majetok za režijné náklady a zodpovednosť za škodu.
- 6.6.4 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom bezplatné využívanie telocvičňích priestorov.
- 6.6.5 V prípade zavinenej škody bude zamestnávateľ vyžadovať úhradu škody od zamestnanca.

6.1. Starostlivosť o bývanie

- 6.7.1 Vedenie školy poskytne v kriticknej situácii zamestnancovi ubytovanie na internáte na dobu dvoch mesiacov, v prípade že bude voľné miesto.

Článok 7

RIEŠENIE SPOROV A SŤAŽNOSTÍ

- 7.1. Každý zamestnanec, resp. zamestnanci, domnievajúc sa, že majú dôvod k sťažnosti, majú nárok na jej prešetrenie v zmysle zákona NR SR č. 152/1998 Z. z. Predmetom sťažností môžu byť akékoľvek opatrenia alebo sťažnosti, ktoré sa javia v rozpore s Kolektívnou zmluvou, zákonmi a predpismi. Tieto budú prešetrené kompetentnými orgánmi, ktoré si k riešeniu sťažností prizývajú obidve strany spolu.
- 7.2. Zriaďovateľ, Rada ZO OZ PŠaV na Slovensku a Združenie zamestnávateľov, v prípade potreby, ustanovia spoločnú komisiu, ktorej úlohou bude vypracovať a sledovať postup pre urovnávanie sporov, ktoré vyplývajú z výkladov ustanovení tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 8

SOCIÁLNY FOND A SOCIÁLNY ZDRUŽENÝ FOND NA ROK 2019 - 2020

- 8.1. Podľa VKZ sa zmluvné strany dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len zákon). Povinný prídelt je 1% zo súhrnu hrubých miezd

zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Prídely podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona o sociálnom fonde je 0,25 % so súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto Kolektívnej zmluvy a sú uvedené v bode 9.

- 8.2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2019 najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
- 8.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.
- 8.4. Združený sociálny fond na rok 2019 - 2020 sa tvorí vo výške 0,3 % zo základu pre výpočet povinného prídely.
- 8.5. Zmluvné strany sa dohodli na preplatení poplatku za preventívnu lekársku prehliadku svojich zamestnancov v zmysle zmluvy s PZS PYROBOSS.
- 8.6. Zmluvné strany sa dohodli, že zo sociálneho fondu sa za zamestnancov, ktorí nie sú členmi ZO OZ PŠaV pri SOŠ, sa pre odborovú organizáciu poskytne úhrada vo výške 0,05 %.

Článok 9

ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Všeobecné ustanovenia

- 9.1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF) v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 9.2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- 9.3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 9.4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídely. Zúčtovanie povinného prídely vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- 9.5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- 9.6. Za zaúčtovanie finančných prostriedkov SF zodpovedá zástupca riaditeľa školy pre ekonomickú oblasť.

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

9.7. Stravovanie

- Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,10 €.
- Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,15 €.

9.8. Sociálna výpomoc nenávratná

- Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:
 - pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravovali na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) vo výške 35 €.
 - jednorazová sociálna výpomoc v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) vo výške 100 €. Pri ujme majetku je k žiadosti o sociálnu výpomoc potrebné predložiť:
 - potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
 - potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
 - fotokópiu listu vlastníctva nehnuteľnosti,
 - potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.
 - preklenutie veľmi ťažkej rodinnej situácie – výpomoc do výšky 175 € (priznanie príspevku závisí od posúdenia odborov a vyjadrenia vedenia školy). Výpomoc je možné poskytnúť raz za dva kalendárne roky.
 - sociálne nenávratné výpomoci sa neposkytujú pri krádežiach v rodinných domoch, bytoch, krádežiach áut a podobne.

9.9. Exkurzno – vzdelávanie zájazdy

- Zo SF sa budú hradiť náklady hromadne organizovaných exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí Odborovou organizáciou. Príspevok sa poskytne podľa možností SF. Predpokladaný príspevok do výšky 70 €.

9.10. Telovýchova

- Zo SF sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, podľa plánu práce:
 - volejbalový turnaj
 - stolnotenisový turnaj

- plaváreň a iné podujatia

Príspevok sa poskytne podľa možností SF. Predpokladaný príspevok do výšky 700 €.

9.11. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

- Zo SF sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posadení a iných kultúrnych, spoločenských a vzdelávacích činností. Príspevok sa poskytne podľa možností SF. Predpokladaný príspevok do výšky 700€.

Zdaňovanie

V zmysle zákona NR SR č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov a v znení neskorších predpisov.

Článok 10

OCHRANA ODBORÁRSKÝCH PRÁV

- 10.1. V prípade, že zamestnanec školy pre výkon odborárskej funkcie, škola po uplynutí funkčného obdobia primerané zamestnanie zodpovedajúcemu jeho vzdelávaniu. ä
- 10.2. Škola bude uvoľňovať zamestnancov zo zamestnania na výkon funkcie v odboroch v zmysle platných právnych predpisov.
- 10.3. Nepripustiť akékoľvek šikanovanie alebo postih za členstvo v odboroch a za výkon funkcií v odboroch.
- 10.4. Predsedovi ZO OZ a členom výboru Rady ZO na škole upraviť rozvrh hodín vo štvrtok tak, aby sa mohli zúčastňovať rokovaní výboru Rady ZO.

Článok 11

ZABEZPEČOVANIE ČINNOSTI ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE, ODVODY ČLENSKÝCH PRÍSPEVKOV A ÚHRADA NÁKLADOV NA KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

- 11.1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO OZ PŠaV aby mohla riadne fungovať. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z platných predpisov sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO OZ PŠaV poskytnúť priestory.
- 11.2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť svoje rokovacie miestnosti ZO OZ PŠaV na svoj náklad za účelom:
 - vzdelávacích činností zamestnancov
 - oboznámenia zamestnancov s obsahom Kolektívnej zmluvy
 - na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ

- na riešenie prípadných kolektívnych sporov
 - na zasadnutia orgánov ZO OZ PŠaV
- 11.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť ZO OZ PŠaV priestory na uverejnenie – vyvesenie informácií pre zamestnancov.
- 11.4. Zamestnávateľ sa zaväzuje so súhlasom zamestnanca, ktorý je členom odborovej organizácie, vykonať zrážky z platu vo výške uvedenej v písomnej dohode o zrážkach členského príspevku v prospech Odborovej organizácie a uhradiť ich na účet odborovej organizácie do troch dní po splatnosti platu.
- 11.5. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi za účelom splnenia svojho záväzku v predchádzajúcom odseku všetky potrebné zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy podpísané zamestnancami, členmi ZO OZ PŠaV.

Článok 12

PRÁVNA ZÁVÄZnosť KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

- 12.1. Zmluva je platná podpísaním obidvoch zmluvných strán a účinná od 01. 01. 2019.
- 12.2. Zmluva sa uzatvára na obdobie od 01. 01. 2019 do 31. 12. 2020 v rozsahu všetkých bodov KZ z roku 2018.
- 12.3. Zmluvné strany sú povinné zmluvu dodržiavať. Zmeny a doplnky sú platné len po dohode obidvoch zmluvných strán.
- 12.4. Vedúci zamestnanci sú povinní preukázateľným spôsobom oboznámiť s Kolektívnou zmluvou zamestnancov, ktorých riadia.
- 12.5. Za splnenie tejto Kolektívnej zmluvy zodpovedajú:
- riaditeľ SOŠ Banská Bystrica
 - predseda ZO OZ PŠaV pri SOŠ Banská Bystrica

Článok 13

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Po polročnom hodnotení vývoja Kolektívnej dohody môže ktorákoľvek zo zmluvných strán žiadať o zmenu alebo doplnenie tejto Kolektívnej zmluvy. Obe zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie rokovať najneskôr 30 dní od ich doručenia.
2. Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na uzavretie Kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie.

3. Kolektívna zmluva vo verejnej službe nadobúda platnosť súčasne s nadobudnutím účinnosti zákona o štátnom rozpočte na rok 2019, v ktorom sú zohľadnené výdavky súvisiace s podmienkami zamestnania podľa tejto dohody.

V Banskej Bystrici 24. apríla 2019

Org. číslo 73-2362-000
ZO OZ pracovníkov školstva a vedy
Stredná odborná škola
Pod Bánošom 80
974 11 Banská Bystrica



Mgr. Ondrej Bíreš
predseda ZO OZ PŠaV



Ing. Pavel Fil'o
riaditeľ SOŠ Banská Bystrica