

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená v Komárne dňa 20. 3. 2014 medzi zmluvnými stranami

Mesto Komárno, zastúpené MUDr. Antonom Marekom primátorom mesta
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
v Komárne** v zastúpení Georgínou Csonkovou – predsedníčkou ZO OZ PŠaV
(ďalej len ZO OZ alebo odborová organizácia)

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
2. Oprávnenie ZO OZ rokovať o tejto kolektívnej zmluve vyplýva z článku 2 ods. 2b stanov OZ PŠaV na Slovensku ktorým výbor odborovej organizácie zo dňa 20. 2. 2014 splnomocnil na vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy nasledovné osoby:

⇒ **Georgínu Csonkovú – predsedníčku ZO OZ PŠaV Mesta Komárno**
⇒ **Timeu Rumiovú – tajomníčku ZO OZ PŠaV**

Plnomocenstvo zo dňa 20. 2. 2014 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

3. Zamestnávateľ, Mesto Komárno má právnu subjektivitu podľa § 1 ods. 1 Zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľa zastupuje MUDr. Anton Marek, primátor mesta Komárno.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať:
 - a) na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „Zmluvné strany“,
 - b) namiesto označenia kolektívna zmluva „KZ“
 - c) namiesto označenia Zákonníka práce „ZP“
 - d) namiesto označenia Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme „OVZ“
 - e) Namiesto označenia Zákona o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa.

1. Zamestnávateľ uzná v zmysle § 231 a ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatváranie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu:
ZO OZ PŠaV Mesta Komárno
2. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatváranie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov školských zariadení, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov

zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti.

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. apríla 2014. Táto KZ je platná do podpísania novej KZ.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po vzájomnej dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanovujú všeobecne záväzné právne predpisy, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v 18 rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ**

Článok 7 **Príplatky, odmeny**

1. Príplatok za riadenie

Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe č. 6 OVZ.

2. Príplatok za zastupovanie

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti 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.

3. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) 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 zvýšenej o 24%
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený zvýšenej o 24% (§13b OVZ)
- c) 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%
- d) 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 dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,

4. Osobný príplatok

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- b) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok najmä z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa stanovené kritéria alebo podmienky).
- c) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok preplácať podľa ods. a) pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurá nahor.

5. Kreditový príplatok

- a) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu §317/2009 patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov

získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom¹. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

- b) Kreditový príplatok podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
- c) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

6. 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%.

7. Náhradné voľno za prácu nadčas

- a) Za prácu nadčas sa považuje činnosť nariadená zamestnávateľom, riaditeľom, nadriadeným vedúcim, s informovaným súhlasom primátora (napr. priama činnosť s deťmi, zastupovanie počas práceneschopnosti zamestnanca, účasť na školeniach atď.) nad rámec určeného týždenného pracovného času podľa pracovnej zmluvy.
- b) Zamestnanec môže žiadať o preplatenie nadčasových hodín ak nadčasová práca vznikla zastupovaním iného zamestnanca. V ostatných prípadoch poskytne zamestnávateľ náhradné voľno za prácu nadčas na základe dohody so zamestnancom, najneskôr však do uplynutia 4 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.
- c) Zamestnanec môže náhradné voľno čerpať len za prácu, ktorá nebola zamestnancovi preplatená, a to najmä v čase školských prázdnin.
- d) Evidenciu práce nadčas a čerpania náhradného voľna povinne vedie riaditeľ alebo vedúci zariadenia.

8. Odmeny

- a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c).
- b) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 8

Výplata mzdy a zrážky zo mzdy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť mzdu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

¹ § 14 Zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu podľa predchádzajúceho odseku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje so súhlasom zamestnanca, ktorý je členom ZO, vykonať zrážky zo mzdy vo výške 0,05 % ako členský príspevok a zaslať do troch dní po splatnosti mzdy na účet OZ PŠaV na Slovensku zriadený v SLSP a.s., č. ú. 11491378/0900, k. symbol 0138 a var. symbol:
 - a) ZO OZ PŠaV Materské školy: 731001401
 - b) ZO OZ PŠaV Školské stravovanie: 731039401.
 - c) ZO OZ PŠaV Centrum voľného času: 731009401

Článok 9

Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca 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 OVZ).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov podľa nariadenia vlády SR č. 441/2013 z 11. decembra 2013, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a to nasledovne : platové tarify nepedagogických zamestnancov sa od 1. januára 2014 zvýšia o 16 EUR.
3. Zriaďovateľ je povinný predisponovať príslušnú sumu na školy a zariadenia tak, aby ich dostal každý zamestnanec.

Článok 10

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. 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 do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. 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.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. ZP

Článok 11 **Pracovný čas zamestnancov**

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 12 **Dovolenky**

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.
2. Keď je škola (zariadenie) uzatvorená z dôvodu odporúčenia Regionálneho ústavu verejného zdravotníctva, zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa § 142 ods. 3 ZP.

Tretia časť **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 13 **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru.

2. V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 14 **Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na riešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 15 **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancom v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 16 **Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcich z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborej organizácie poskytnúť jej:
 - a) umožniť používať telefónnu linku za účelom telefonického spojenia, počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - b) v prípade potreby použiť kopírovacie zariadenia u zamestnávateľa

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 17 **Zdravotná starostlivosť**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:

Preplatiť poplatok za povinné lekárske prehliadky zamestnancov (zápisník bezpečnosti práce)

Článok 18 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Zamestnávateľ prispeje zo sociálneho fondu na všetky aktivity uvedené v zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2014, ktoré tvoria prílohu č. 2 KZ
2. Zamestnávateľ umožní po dohode s príslušnými riaditeľmi využívanie športových priestorov pre zamestnancov v mimopracovnom čase zdarma telocvične – ihriská v základných školách mesta Komárno

Článok 19 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle §152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ prispieva svojim zamestnancom na stravovanie vo výške režijných nákladov potrebných na vyhotovenie jedného hlavného jedla v školskej jedálni v súlade s § 152 ods. 3 ZP. Dôchodcom, ktorí sú bývalými zamestnancami zamestnávateľa, sa umožňuje stravovanie v školskej jedálni s tým, že hradia aj režijné náklady potrebné na vyhotovenie jedla v školskej jedálni.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanci mohli využívať priestory zariadenia školského stravovania:
 - a) pri výročnej členskej schôdzi bez uhradenia režijných nákladov
 - b) pri významných životných a pracovných príležitostiach za podmienky uhradenia režijných nákladov.

Článok 20

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov prípadne jej zvyšovanie v zmysle zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a súčasne sa zaväzuje, 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 zabezpečenia 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.
4. Ak pracovný pomer pedagogického zamestnanca trvá 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) KZ.
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. Zamestnávateľ umožní odborné školenia pre nepedagogických zamestnancov .

Článok 21

Doplňkové dôchodkové poistenie a investičné životné poistenie

1. Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov počas doby trvania pracovného pomeru.
2. Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom príspevok na investičné životné poistenie vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov počas doby trvania pracovného pomeru.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 22

Sociálny fond

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje:

- a) povinným prídélom vo výške 1%
- b) ďalším prídélom vo výške 0,25%

zo súhrnu hrubých platov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok 23 Záverečné ustanovenia

1. Plnenie kolektívnej zmluvy budú ročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Ich prijímanie sa riadi ustanoveniami týkajúcich sa KZ. Prijaté zmeny a doplnky vo forme dodatku k tejto KZ sú jej neoddeliteľnou súčasťou.
2. Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
3. Prerokovaním sa rozumie povinnosť zamestnávateľa oboznámiť odborový orgán s navrhovanými zmenami v kolektívnej zmluve a s príslušným návrhom ho požiadať o stanovisko k jednotlivým navrhovaným zmenám. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám
4. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ pred jej podpisom si prečítali, s jej obsahom súhlasia bez výhrad a na znak súhlasu ju vlastnoručne podpisujú.

V Komárne dňa 20. 3. 2014

MUDr. Anton Marek
primátor Mesta Komárno

Georgína Csonková
predsedníčka ZO OZ PŠaV



Org. čís. 73 1001 401
organizácia OZ PŠaV
Komenského 3
45 01 Komárno

Zamestnávateľ
Mesto Komárno

Splnomocnenie

Členovia užšieho výboru ZO OZ PŠaV pri Materských školách a zariadeniach školského stravovania so sídlom Komenského 3 v Komárne, týmto splnomocňujú p. predsedníčku ZO OZ PŠaV Georgínu Csonkovú, a p. Timeu Rumiovú tajomníčku ZO OZ PŠaV, aby zastupovali v plnom rozsahu bez obmedzenia ZO OZ PŠaV v Komárne vo vyjednávaní so zamestnávateľom mestom Komárno na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy na rok 2014.

Za výbor ZO OZ:

Helena Ferčíková (predsedníčka revíznej komisie ZO OZ PŠaV)
Katarína Sipulová (pokladníčka ZO OZ PŠaV)
Tímea Magyar (členka revíznej komisie ZO OZ PŠaV)

Plnomocenstvo prijímam:

Georgína Csonková
Timea Rumiová

V Komárne dňa 20. 2. 2014

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2014

I. časť **Všeobecné ustanovenia**

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje rodinným príslušníkom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. Nevýčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roku
3. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu 10045093/5200 vedený v OTP Banka Slovensko, a.s.
4. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavku z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou
6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný predseda ZO

II. časť **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

1. Sociálna výpomoc nenávratná sa poskytuje

- a) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia 25 rokov veku, ďalej deti, ktoré sú zdravotne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) vo výške 35.- €.
- b) Pri dlhodobej pracovnej neschopnosti zamestnanca trvajúcej najmenej 3 mesiace vo výške 30,- € (príloha PN)
- c) Pri dlhodobej pracovnej neschopnosti zamestnanca trvajúcej najmenej 6 mesiacov vo výške 50,- € (príloha PN)
- d) Pre deti zamestnancov sa poskytne príspevok na detské rekreácie, oddychové pobyty vo výške 20,- € do dosiahnutia 18 rokov veku dieťaťa (vrátane lyžiarskeho výcviku a školy v prírode) organizovaného školou, alebo školským zariadením . Príspevok sa poskytuje len 1 krát na dieťa počas jej školskej dochádzky.

2. Odmeny a dary

Zo sociálneho fondu možno poskytovať odmeny pri splnení týchto podmienok:

- a) ako odmeny pri pracovnom jubileu
 - 25 rokov - 85,00 Eur
 - 30 rokov - 100,00 Eur
 - 35 rokov - 115,00 Eur
 - 40 rokov - 130,00 Eur

pokiaľ pracovný pomer trval nepretržite posledných 5 rokov u zamestnávateľa, alebo u jeho právneho predchodcu v Komárne, alebo bol členom ZOOZ PŠaV na Slovensku posledných 5 rokov. Vyplácanie odmien sa uskutoční 2x ročne (I. a II. polrok)

b) Ako odmeny pri životnom jubileu:

- 45 rokov – 30,- €
- 55 rokov – 130,- €
- 60 rokov – 60,- €

pokiaľ pracovný pomer zamestnanca trval nepretržite posledných päť rokov u zamestnávateľa, alebo jeho právneho predchodcu v Komárne, alebo bol členom ZO OZ PŠaV na Slovensku posledných 5 rokov.

c) odmenu za pracovné zásluhy pri ukončení odborárskej funkčnej činnosti, pokiaľ trval najmenej po dobu 4 rokov, do výšky 65,- €

d) odmeny na Mikuláša

III. časť

Záverečné ustanovenia

Zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a sú platné do podpísania novej KZ.

Komárno dňa 20. 3. 2014

MUDr. Anton Marek
primátor Mesta Komárno



Georgína Csonková
predsedníčka ZO OZ PŠaV Mesta Komárno

Org. čís. 73 1001 401
Základná organizácia OZ PŠaV
Komenského 3
945 01 Komárno