

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená v Komárne dňa 18. 12. 2024 medzi zmluvnými stranami

Mesto Komárno, zastúpené Mgr. Béla Keszeghom 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 Všeobecné 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 15. 10. 2024 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 15. 10. 2024 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 Mgr. Béla Keszegh, 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 „ZoOVZ“
 - e) Namiesto označenia Zákona o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“

Článok 2 Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa.

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 – 232 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, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2025 a skončí 31. decembra 2026, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a KZ vyššieho stupňa.

Článok 4

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v 18 kópiách a ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
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 5

Príplatky, odmeny

1. Príplatok za riadenie

- (1) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (§ 8 ZoOVZ)
- (3) Príplatok za riadenie podľa odseku 2 Článku 5 bodu 1. KZ určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

2. Príplatok za zastupovanie

- (1) 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 (§ 9 ZoOVZ).

- (2) 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 Článku 5 bodu 2 KZ 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 výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickým zamestnancom podľa § 13 ZoOVZ príplatok za zmenu mesačne v sume 18,00 €.

4. Osobný príplatok

- (1) 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 ZoOVZ).
- (2) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok vyplácať podľa ods. 1 Článku 5 bodu 4 KZ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať osobný príplatok príslušným nepedagogickým zamestnancom vo výške 15,- € mesačne za manipulačné práce - denné vykladanie a odkladanie ležadiel pre deti na poobedňajší spánok.

5. Príplatok za profesijný rozvoj

- (1) Podľa § 32g ZoOVZ "Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026".
- (2) Zamestnávateľ pri vyplácaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca postupuje podľa § 14e ZoOVZ.
- (3) Ak sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi zvýši platová tarifa, príplatok za profesijný rozvoj sa mu priznáva zo zvýšenej platovej tarify. To znamená, že ak sa zvyšuje platová tarifa pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca napríklad na základe valorizácie alebo po vykonaní atestácie postupom do vyššej platovej triedy, príplatok za profesijný rozvoj sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi vypočítava zo zvýšenej platovej tarify.

6. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

- (1) 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 základného úväzku pedagogického zamestnanca.
- (2) 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.
- (3) Zamestnanec čerpá náhradné voľno len za prácu, ktorá nebola zamestnancovi preplatená, a to najmä v čase školských prázdnin.
- (4) Evidenciu práce nadčas a čerpania náhradného voľna povinne vedie riaditeľ alebo vedúci zariadenia v súlade s § 99 Zákonníka práce.

7. Odmeny za pracovné zásluhy

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) ZoOVZ). Odmenu poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov ku dňu dosiahnutia veku 50 rokov alebo 60 rokov na základe písomnej žiadosti zamestnanca.
- (2) Pri príležitosti Dňa učiteľov bude zamestnávateľom vyplatená mimoriadna odmena oceneným pedagógom materských škôl vo výške 50,00 € pre každého pedagóga. (Komisia na mestskom úrade, zriadená za účelom vyhodnotenia navrhnutých na ocenenie, zvolí 2 pedagógov z MŠ s vyučovacím jazykom slovenským a 2 pedagógov z MŠ s vyučovacím jazykom maďarským).

Článok 6

Výplata mzdy a zrážky zo mzdy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť mzdu najneskôr v termíne splatnosti mzdy, ktorým je 10. deň po ukončení predchádzajúceho kalendárneho mesiaca.
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 odborovej organizácie, vykonať zrážky zo mzdy vo výške 0,5 % a zaslať do troch dní po splatnosti mzdy na účet OZ PŠaV na Slovensku zriadený v ČSOB a.s., IBAN č. SK95 7500 0000 0040 2940 3362, k. symbol 0138 a var. symbol:
ZO OZ PŠaV Materské školy: 731015401

Článok 7

Platové podmienky

Zamestnávateľ môže určiť tarifný plat nepedagogickým 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 ZoOVZ).

Článok 8

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, 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.
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) 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.
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 jeho dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (ZP § 76a).
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, 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 9

Pracovný čas zamestnancov

1. Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Riaditeľ môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia.
2. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnancov na 37,5 hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne.

Článok 10

Pracovné podmienky, dovolenky, prekážky v práci

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je 9 týždňov v kalendárnom roku.
2. Keď je predškolské zariadenie uzatvorené z dôvodu nariadenia Regionálneho úradu verejného zdravotníctva, zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa § 142 ods. 3 ZP.

Tretia časť

Práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 11

Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcich z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť pre činnosť zástupcov zamestnancov používanie technických zariadení a to najmä telefón, počítač, internet, kopírovacie zariadenie.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy zástupcom zamestnancov, 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 poslanca v nevyhnutnom rozsahu, (predsedníčka výboru ZO OZ, tajomníčka ZO OZ a členovia výboru).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť čerpanie finančných prostriedkov na náklady spojené s účasťou na celoslovenských školeniach zo SF zástupcom zamestnancov ZO OZ (predsedníčka výboru ZO OZ, tajomníčka ZO OZ).

Článok 12

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ.
2. Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 13

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. 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.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP)
 - b) 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)
 - c) 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)
 - d) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 14

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) zabezpečiť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady (§ 30e 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) zamestnávateľ poskytne nad rámec zákona pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi na účasť na darovaní krvi v sume jeho priemerného zárobku za celý pracovný deň.

Článok 15

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Zamestnávateľ prispeje zo sociálneho fondu na všetky aktivity uvedené v zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu č. 2 KZ.
2. Zamestnávateľ umožní po dohode s príslušnými riaditeľmi základných škôl využívanie športových priestorov pre zamestnancov v mimopracovnom čase zdarma telocvične – ihriská v základných školách mesta Komárno.
3. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu na území Slovenskej republiky v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na rekreáciu môže za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor (§152a ZP).
4. Zamestnávateľ môže rozhodnúť, že príspevok na rekreáciu poskytne zamestnancovi prostredníctvom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu. Pri poskytovaní príspevku na rekreáciu prostredníctvom rekreačného poukazu na základe zmluvy s vydavateľom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu je výška poplatku za sprostredkovanie služieb podľa odseku 4 maximálne 3 % z hodnoty rekreačného poukazu.
5. Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.
6. Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky podľa odsekov 4 a 5 najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.

Článok 16

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 je povinný poskytovať finančný príspevok na stravovanie v prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom. Ak ani jedna školská jedáleň nevie zabezpečiť určenú stravu pre zamestnanca, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné lístky. V takom prípade zamestnanec okrem lekárskeho potvrdenia predloží riaditeľovi príslušného školského zariadenia za každý mesiac pokladničné bloky o zakúpených špeciálnych potravinách.
3. 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.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa vo výške 55% z ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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.
5. Ak nie je žiadna školská jedáleň v prevádzke a zamestnávateľ nevie zabezpečiť stravovanie zamestnanca iným spôsobom, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie podľa § 152 Zákonníka práce vo výške 2,30 € a príspevok zo Sociálneho fondu vo výške 1,00 €.
6. 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 17

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov prípadne jej zvyšovanie v zmysle zákona č. 138/2019 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. 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 profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) zák. č. 138/2019 Z. z.,
 - b) ~~ďalších~~ päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Článok 18

Doplnkové dôchodkové poistenie a investičné životné poistenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume predstavujúcej 2% jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

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 19 **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 plátov 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 **Záverečné ustanovenia**

Článok 20 **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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 21 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzatvorená.

Článok 22 **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 prihlíada k jeho stanoviskám.

4. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť túto KZ na webovej stránke mesta najneskôr do 2 mesiacov od jej podpisu.
6. 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 18. 12. 2024

Mgr. Béla Keszegh
primátor Mesta Komárno

.....

Georgína Csonková
predsedníčka ZO OZ PŠaV Mesta Komárno

.....

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2025 - 2026

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 zamestnancom a 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 SK95 7500 0000 0040 2940 3362 vedený v ČSOB a.s., 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 prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
4. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
5. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný predseda ZO.

II. časť Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Sociálna výpomoc nenávratná sa poskytne

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia 25 rokov veku, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) vo výške 50,- €.
2. Pri dlhodobej pracovnej neschopnosti zamestnanca trvajúcej najmenej 3 mesiace vo výške 40,- € (príloha PN).
3. Pri dlhodobej pracovnej neschopnosti zamestnanca trvajúcej najmenej 6 mesiacov vo výške 70,- € (príloha PN).

2. Odmeny a dary

Zo sociálneho fondu možno poskytovať odmeny pri splnení týchto podmienok:

a) ako odmeny pri pracovnom jubileu

- 25 rokov - 100,00 Eur
- 30 rokov - 120,00 Eur
- 35 rokov - 140,00 Eur
- 40 rokov - 150,00 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:

- 55 rokov – 150,00 Eur

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 nepretržite po dobu 4 rokov, do výšky 100,00 Eur.
- d) odmeny na Vianoce pre zamestnancov vo forme nákupných poukázok.
- e) odmeny na Vianoce pre členov výboru vo forme nákupných poukázok.

3. Náklady spojené s účasťou na celoslovenských školeniach pre zástupcov zamestnancov ZO OZ

- a) čerpanie finančných prostriedkov na náklady spojené s účasťou na celoslovenských školeniach zo SF zástupcom zamestnancov ZO OZ (predsedníčka výboru ZO OZ, tajomníčka ZO OZ).

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 18. 12. 2024

Mgr. Béla Keszegh
primátor mesta Komárno

.....

Georgína Csonková
Predsedníčka ZO Mesta Komárno

.....