

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2015

/ďalej KZ/

medzi

**Radou základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
pri SZŠ s VJM Hurbanovo, SZŠ Hurbanovo – Zelený Háj
a SŠZŠ Nové Zámky**

/ďalej R ZO OZ/

zastúpenou Mgr. Katarínou Marázovou, predsedkyňou
/ďalej odborová organizácia/

a

**Špeciálnou základnou školou s vyučovacím jazykom maďarským
947 01 Hurbanovo, Komárňanská 42**

/ďalej SZŠ s VJM/

zastúpenou Mgr. Zoltánom Misákom, riaditeľ školy
/ďalej zamestnávateľ/

a

**Špeciálnou základnou školou
947 01 Hurbanovo – Zelený Háj č.157**

/ďalej SZŠ/

zastúpenou Mgr. Alicou Balážovou, riaditeľka školy
/ďalej zamestnávateľ/

a

Súkromná spojená škola - /ďalej SSŠ/

940 01 Nové Zámky, Pod kopcom 75

zastúpenou Mgr. Anitou Nagyovou , riaditeľka školy
/ďalej zamestnávateľ/

a

Spojenou školou

945 01 Komárno, Hradná 7

/ďalej SŠ/

zastúpenou Mgr. Oľgou Tóth Kuruczovou, riaditeľkou školy
/ďalej zamestnávateľ/

nasledovne:

ČASŤ I

Úvodné ustanovenie

Článok I

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Rada ZO OZ PŠaV má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v zmysle čl. 6 ods. 1 stanov OZ PŠaV na Slovensku zaevidované na Ministerstve vnútra SR dňom 13.2.1997. Oprávnenie zástupcu rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku II. B, III. C stanov odborovej organizácie.
2. **Zamestnávateľ – Špeciálna základná škola s vyučovacím jazykom maďarským Hurbanovo /ďalej ŠZŠ s VJM/, Komárňanská 42, Hurbanovo, PSČ: 947 01** – má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 27.12.1996 s účinnosťou od 1.1.1997. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa ŠZŠ s VJM ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
3. **Zamestnávateľ – Špeciálna základná škola Hurbanovo – Zelený Háj č.157 /ďalej ŠZŠ/** - má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 27.12.1996 s účinnosťou od 1.1.1997. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa ŠZŠ ako zástupcu štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
4. **Zamestnávateľ – Súkromná spojená škola Nové Zámky /ďalej SŠZŠ/ Pod kopcom 75, Nové Zámky, PSČ: 940 01** SŠZŠ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 16.4.2007 s účinnosťou od 1.9.2007. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa SŠZŠ ako zástupcu štatutárneho orgánu zamestnávateľa. SŠŠ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 25.2.2010 s účinnosťou od 1.9.2010. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa SŠŠ ako zástupcu štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
5. **Zamestnávateľ – Spojená škola, Hradná 7, Komárno, PSČ 945 01** má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. 2005/005270 zo dňa 22.09.2005 s účinnosťou od 22.09.2005. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa SŠ ako zástupcu štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
6. Na účely tejto **kolektívnej zmluvy / ďalej KZ/** sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa „**zmluvné strany**“, namiesto Zákonníka práce „**ZP**“, namiesto Zákona o verejnej službe „**ZVS**“ a namiesto kolektívnej dohody „**KD**“.

Článok II

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. 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. Zmluvné strany sa zaväzujú zúčastniť sa a neodmietnuť účasť na rokovaníach, ktoré súvisia a dotýkajú sa predmetu dohôd vymedzených touto KZ.

Článok III

Pôsobnosť KZ

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zmluvnými stranami, práva a povinnosti zmluvných.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ

sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

3. KZ sa uzatvára na 3 rokov. Jej účinnosť sa začína dňom 1. januára 2015 a končí 31.12.2015, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je dojednaná odchyľne.

Článok IV Zmena KZ

1. Ak počas platnosti KZ dôjde k zmenám legislatívy právnych, sociálnych, mzdových, prípadne iných predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých článkov a rozhodnutí v tejto KZ, zaväzujú sa zmluvné strany dohodnúť zmeny bezodkladne formou dokladov, dodatkov a iných ustanovení v príslušných častiach v súlade s platnými predpismi.
2. KZ a jej rozsah sa môže meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán.

Článok V Archivovanie KZ

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

Článok VI Oboznámenie zamestnancov s KZ

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že po podpísaní KZ, do 30 dní oboznámi zamestnancov s obsahom tejto KZ.
2. Novoprijatých zamestnancov v zmysle § 41 ods. 1 ZP pošle zamestnávateľ za účelom oboznámenia sa s KZ za úsekovým dôverníkom ZO OZ najneskôr do 5 pracovných dní od podpísania pracovnej zmluvy.

- ŠZŠ s VJM Hurbanovo: Mgr. Mária Némethová
- ŠZŠ Hurbanovo – Zelený Háj: Mgr. Anna Bohušová
- SŠŠ Nové Zámky: Ing. Helena Bernáthová
- SŠ Komárno, Hradná 7 - Edita Máčiková

ČASŤ II

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ

Článok VII Odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí odmenu zamestnancovi, ktorý je nepretržite v pracovnom pomere najmenej 5 rokov alebo je členom ZO OZ PŠaV na Slovensku posledných 10 rokov takto:
 - a) Pri životnom jubileu 50 rokov veku maximálne do výšky 100 % funkčného platu v závislosti od finančných možností
 - b) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad

rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca v zmysle KD na rok 2015.

2. Zamestnávateľ vyplatí odmenu zo sociálneho fondu zamestnancovi, ktorý je nepretržite v pracovnom pomere Spojenej školy najmenej 5 rokov alebo je členom ZO OZ PŠaV na Slovensku posledných 10 rokov takto:
 - Pri pracovnom jubileu 25 rokov, 30 rokov a 35 rokov za každý rok v trvalom pracovnom pomere u tohto zamestnávateľa sumu vo výške 4 € v závislosti od finančných možností školy.
 - Pri životnom jubileu 60 rokov veku za každý rok v trvalom pracovnom pomere u tohto zamestnávateľa sumu vo výške 4 € v závislosti od finančných možností školy.

Článok VIII

Výplata mzdy, preddavku na mzdu a zrážky zo mzdy

1. **Zamestnávateľ ŠZŠ s VJM Hurbanovo, ŠZŠ Hurbanovo – Zelený Háj a SŠ Hradná 7, Komárno** sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne najneskôr v **dvanásty** deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. V zmysle Čl. III KZ vyššieho stupňa na rok 2015 sa zmluvné strany dohodli, že denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa za prvé tri dni zvyšuje na 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvieť príspevok za člena odborovej organizácie v prospech účtu OZ PŠaV na Slovensku, č. účtu: **4017798950/7500**, IBAN: **SK04 7500 0000 0040 1779 8950**, BIC (SWIFT) **CEKOSKBX**, s VS: **732103004**, KS: 0558 vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 25. dňa v mesiaci.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.
6. **Stupnice platových taríf:**
Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2015 o 1,5 % a od 1. júla 2015 o ďalšie 1 %. Platové tarify pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2015 o 5 %.

Článok IX

Odstupné a odchodné

1. Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení - § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP, právny nárok podľa ustanovenia v § 76 ods. 1 a 2 ZP .
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

ČASŤ III

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok X

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie.

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku IV. ods. 2 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku IV. ods. 2 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluka, pri splnení zákonných podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd kým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené, sa zmluvné strany zaväzujú nespochybňovať.

Článok XI

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 (ak nevyniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov v 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 vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR /ďalej ministerstvo/.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Ak je konanie podľa predchádzajúcich bodov neúspešné, potom sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok XII

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 kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach.

Článok XIII

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti OZ, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.

Článok XIV

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ najmä:

1. Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:
 - a) čerpanie prostriedkov sociálneho fondu
 - b) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborových funkcionárov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
 - c) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
 - d) rozviazanie pracovného pomeru s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o deti do 15 rokov a zamestnancom nad 50 rokov veku (do dosiahnutia veku potrebného do dôchodku), u týchto zamestnancov rozviazať pracovný pomer iba v mimoriadnych prípadoch.
2. vopred prerokovať s výborom ZO OZ najmä:
 - a) opatrenia, ktoré bude uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnanie a udržiavanie kvalifikovaných zamestnancov v zamestnaní, opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia a ochranu práce
 - b) prevedenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase, výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom
 - c) vydanie vnútorného mzdového predpisu
 - d) vykonávanie periodických previerok BOZP
 - e) odstraňovanie nedostatkov v oblasti BOZP
 - f) spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania
3. informovať výbor R ZOOZ najmä o:
 1. zásadných otázkach svojho rozvoja
 2. zámeroch personálnych zmien
 3. sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku
 4. rozpisovom liste rozpočtových limitov a ukazovateľov
 5. chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

Článok XV

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržať sociálny mier so zamestnávateľom, v zmysle článku XI. tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať zástupcu zamestnávateľa na zasadnutia svojich orgánov za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok XVI Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a príslušných ustanovení zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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 bude:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenie, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené poruchy, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb y povolania, viesť ich prevenciu,
 - f) uvoľňovať z práce členov BOZP na výkon kontroly BOZP,
 - g) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúce zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a programe jej realizácie,
 - h) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - i) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - j) poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovnú odev, pracovnú obuv,
 - k) tieto OOPP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, (prípadne touto povinnosťou zaviaže zamestnanca), kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - l) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OOPP,
 - m) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracovisku, za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách kde pracujú nefajčiari.

Článok XVII Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a. kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdraviu neohrozujúcej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP,

- b. kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,
 - c. požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
 - d. upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e. zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- 3.** O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
- 4.** Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
- 1 krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - 1 krát za rok rozsah a podmienky poskytovania OOPP v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

Článok XVIII Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- 1.** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- 2.** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- 3.** po dohode s odborovou organizáciou a podľa finančných možností v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú liečbu a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

Článok XIX. Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 1.** ZO umožní organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných aj vedľajších prázdnin.
- 2.** Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov - členov zväzu a ich rodinných príslušníkov v závislosti od finančných prostriedkov.

Článok XX. Stravovanie

1. Zamestnávateľ **ŠZŠ s VJM Hurbanovo** sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať stravné lístky (SL) v hodnote **4,00 €** /ks nasledovne:

- 55% z 4,20 : **2,31€** – zamestnávateľ
- Sociálny fond : **0,39 €** – zamestnávateľ
- 45% - sociálny fond: (4.00€ – 2,31€ - ,039€) = **1,30 €** - zamestnanec

2. Zamestnávateľ **ŠZŠ Hurbanovo – Zelený Háj** sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať stravné lístky (SL) v hodnote **4,00 €** /ks nasledovne:

- 55% : **2,20 €** – zamestnávateľ
- Sociálny fond : **0,50 €** – zamestnávateľ
- 45% - sociálny fond: 1,80 € - 0,50 € = **1,30 €** zamestnanec

3. Zamestnávateľ **SSŠ Nové Zámky** sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať stravných lístkov (SL) v hodnote **3,15 €** /ks nasledovne:

- 55% : **1,73 €** – zamestnávateľ
- Sociálny fond : **0,05 €** – zamestnávateľ
- 45% - sociálny fond: 1,42 € – 0,05 € = **1,37 €** - zamestnanec

4. Zamestnávateľ **SŠ Hradná 7, Komárno** sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja počas pracovnej zmeny , ktorá trvá dlhšie ako 4 hodiny v hodnote **1,96 €** nasledovne:

- 55% : **1,08 €** – zamestnávateľ
- 20 % : **0,40 €** – zamestnávateľ, sociálny fond
- 25 % : **0,48 €** - zamestnanec

Článok XXI. Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, o jej zvyšovanie v zmysle § 153 - 155 ZP.

2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia. Aj prostredníctvom úradu práce.

3. Študujúcim zamestnancom, s ktorými riaditeľ/ka školy uzavrel/a dohodu o prehlbovaní kvalifikácie, budú poskytované pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov Zákonníka práce.

Článok XXII. Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1 % a ďalším prídelom vo výške najmenej 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
2. Evidenciu sociálneho fondu vedie zamestnávateľ.
3. Nevyčerpané prostriedky fondu sa prevádzajú do nasledujúceho roka.
4. Zamestnávateľ:
 - a) ŠZŠ s VJM Hurbanovo: poskytne zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie vo výške 0,39 €.
 - b) ŠZŠ Hurbanovo – Zelený Háj: poskytne zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie vo výške 0,50 €.
 - c) SŠŠ Nové Zámky: poskytne so sociálneho fondu príspevok na stravovanie 0,05 €.
 - d) SŠ, Hradná 7, Komárno : poskytne zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie vo výške 0,40 €.
5. Zamestnávateľ poskytne príspevky zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovnej sily podľa prílohy u každého zamestnávateľa:
 - Dodatok č.1 – Tvorba a použitie sociálneho fondu - ŠZŠ s VJM Hurbanovo
 - Dodatok č.1 – Tvorba a použitie sociálneho fondu - ŠZŠ Hurbanovo – Zelený Háj
 - Dodatok č.1 – Tvorba a použitie sociálneho fondu – SŠŠ Nové Zámky
 - Dodatok č.1 – Tvorba a použitie sociálneho fondu – SŠ, Hradná 7, Komárno
6. Príspevok z fondu zamestnávateľ nemôže použiť na odmeňovanie za prácu.
7. Zmenu rozdelenia prostriedkov sociálneho fondu možno urobiť na základe dohody medzi zamestnávateľom a ZO OZ v priebehu platnosti tejto KZ. Dohoda musí byť písomná.
8. Z fondu možno prispievať iba na činnosti a akcie organizované zamestnávateľom alebo spolu organizované s odborovou organizáciou.
9. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách uzatvorených počas roka 2014 je z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov:
 - **ŠZŠ s VJM Hurbanovo – 2 %**
 - **ŠZŠ Hurbanovo – Zelený Háj - 2 % do 55 rokov veku**
- 3 % nad 55 rokov veku
 - **SŠZŠ, SZŠA Nové Zámky - 1,65 €**
 - **SŠ, Hradná 7, Komárno - 2 % do 45 rokov veku**
3 % nad 45 rokov veku

ČASŤ IV

Článok XXIII Podmienky zamestnania

1. Stanovený týždenný pracovný čas je v našich podmienkach 37,5 hodín.
2. Zamestnávateľ môže rozsah práce nadčas v kalendárnom roku nariadiť zamestnancovi v pracovnom pomere najviac 400 hodín s jeho súhlasom v zmysle zákona číslo 311/2001 Z.z. - § 97 ods.10

3. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕši 33. rok veku. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy, vychovávateľov a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

ČASŤ V

Článok XXIV. Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v ôsmich exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane dva podpísané exempláre.
2. KZ sa uzatvára na dobu od **01.01.2015 do 31.12. 2015** s účinnosťou od **01.01.2015**.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

Hurbanovo, 12. 01. 2015

.....
Zoltán Misák, Mgr.
riaditeľ školy
ŠZŠ s VJM Hurbanovo

.....
Alica Balážová, Mgr.
riaditeľka školy
ŠZŠ Hurbanovo – Zelený Háj

.....
Anita Nagyová, Mgr.
riaditeľka školy
SSŠ Nové Zámky

.....
Oľga Tóth Kuruczová, Mgr.
riaditeľka školy
SŠ, Hradná 7, Komárno

.....
Katarína Marázová, Mgr.
predsedkyňa ZO OZ
Špeciálne školy Hurbanovo