

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA  
NA OBDOBIE od 1.1.2023 do 31.8.2024  
/ďalej KZ/**

medzi

**Radou základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy  
pri ŠZŠ s VJM – SA Hurbanovo, ŠZŠ Hurbanovo – Zelený Háj, SŠ Komárno**

**SSŠ Nové Zámky**

/ďalej R ZO OZ/

**zastúpenou Mgr. Katarínou Marázovou, predsedkyňou**

/ďalej odborová organizácia/

**a**

**Špeciálnou základnou školou s vyučovacím jazykom maďarským – Speciális Alapiskola**

**947 01 Hurbanovo, Komárňanská 42**

/ďalej ŠZŠ s VJM – SA Hurbanovo/

**zastúpenou Mgr. Zoltánom Misákom, riaditeľom školy**

/ďalej zamestnávateľ/

**a**

**Špeciálnou základnou školou**

**947 01 Hurbanovo – Zelený Háj č. 157**

/ďalej ŠZŠ Hurbanovo – Zelený Háj/

**zastúpenou Mgr. Alicou Balážovou, riaditeľkou školy**

/ďalej zamestnávateľ/

**a**

**Spojenou školou**

**945 01 Komárno, Hradná 7**

/ďalej SŠ Komárno/

**zastúpenou Mgr. Ninou Polákovou, riaditeľkou školy**

/ďalej zamestnávateľ/

**a**

**Súkromnou spojenou školou**

**940 01 Nové Zámky, Pod kopcom 75**

/ďalej SŠ Nové Zámky/

**zastúpenou Mgr. Anitou Nagyovou, 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: ŠZŠ s VJM – SA Hurbanovo, 947 01 Hurbanovo, Komárňanská 42**, má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 27.12.1996 s účinnosťou od 01.01.1997. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa školy ŠZŠ s VJM – SA Hurbanovo, ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
3. **Zamestnávateľ: ŠZŠ Hurbanovo, Zelený Háj, 94701 Hurbanovo, Zelený Háj č. 157**, má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 27.12.1996 s účinnosťou od 01.01.1997. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa ŠZŠ Hurbanovo , Zelený Háj 157, ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
4. **Zamestnávateľ: SŠ Komárno, 945 01 Komárno, Hradná 7**, má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. 2005/004933 zo dňa 02.09.2005 s účinnosťou od 01.09.2005. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa SŠ Komárno, ako zástupcu štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
5. **Zamestnávateľ: SSS Nové Zámky, 940 01 Nové Zámky Pod kopcom 75**, má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 25.02.2010 s účinnosťou od 01.09.2010. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa SSS, 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**“.
7. KZ sa uzatvára na obdobie **od 1.1.2023 do 31.8.2024** v súlade s § 2 ods. 3 písmena d) zákona číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## **Článok II**

### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatváranie 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 zmluvné strany tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú zúčastniť sa a neodmietnuť účasť na rokovaniach, 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 strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

## **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 KZ za úsekovým dôverníkom ZO OZ najneskôr do 5 pracovných dní od podpísania pracovnej zmluvy.

- + ŠZŠ s VJM – SA Hurbanovo: Katarína Turančíková
- + ŠZŠ Hurbanovo, Zelený Háj: Mgr. Anna Bohušová
- + SŠ Komárno: Edita Máčiková
- + SSŠ Nové Zámky: Ing. Helena Bernáthová

## ČASŤ II

### Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov KZ

## Článok VII

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:
  - + Pri životnom jubileu 50 rokov veku maximálne do výšky 100 % funkčného platu
  - + Pri životnom jubileu 60 rokov veku maximálne do výšky 100 % funkčného platu, v závislosti od finančných možností školy.

## Článok VIII

### Výplata mzdy, preddavku na mzdu a zrážka zo mzdy

1. Zamestnávateľ **ŠZŠ s VJM – SA Hurbanovo, ŠZŠ Hurbanovo, Zelený Háj, SŠ Komárno** sa zaväzujú uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne najneskôr v **dvanásty deň** po ukončení predchádzajúceho mesiaca.  
Zamestnávateľ **SSŠ Nové Zámky** sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne najneskôr v **pätnásty 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 Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa zmluvné strany dohodli nasledovne:

**✚ ŠZŠ s VJM – SA Hurbanovo**

- v období od prvého do desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti **70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca**

**✚ ŠZŠ Hurbanovo, Zelený Háj**

- v období od prvého do desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti **60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca**

**✚ SŠ Komárno**

- v období od prvého do desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti **55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca**

**✚ SSŠ Nové Zámky**

- v období od prvého do tretieho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti **25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca**
- v období od štvrtého do desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti **55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca**

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvieť príspevok za člena odborovej organizácie v prospech účtu OZ PšaV na Slovensku vo výške **0,50 % z čistého príjmu**. Príspevky sa uhrádzajú **mesačne** najneskôr do 25. dňa v mesiaci.

**✚ Nepracujúci dôchodca, ženy na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, nezamestnaných, zamestnancov na PN**

- Platia členské OZ PšaV na Slovensku vo výške **0,50 € mesačne**
- Tento udržiavací príspevok sa platí raz ročne vždy do 30. novembra bežného roka

Číslo účtu Rady ZO OZ PšaV:	4017798950/7500
<b>IBAN:</b>	<b>SK04 7500 0000 0040 1779 8950</b>
BIC (SWIFT):	CEKOSKBX
<b>Variabilný symbol:</b>	<b>732103004</b>
<b>Konštantný symbol:</b>	<b>0558</b>

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:

- ✚ **Zamestnávateľ ŠZŠ s VJM – SA Hurbanovo, ŠZŠ Hurbanovo, Zelený Háj, SŠ Komárno** v zmysle §7 ods. 4 zákona 553/2003 Z.z. určí tarifný plat zamestnanca zaradeného v 1. až 5. platovej triede, okrem pedagogických a odborných zamestnancov, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Plat vypočíta z najvyššej platovej tarify v platovej triede do ktorej je zamestnanec zaradený.
- ✚ **Základná stupnica platových taríf zamestnancov** pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%. Osobitná stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2023 o 10% a od septembra 2023 o ďalších 12%.
- ✚ Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

### Článok IX

#### Odstupné § 76 a odchodné 76 a) ZP

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu.
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 § 76 a) ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76 a) ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

### 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 uzatváranie KZ alebo spor o uzatváranie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevyniká z neho nárok priamo zamestnancovi) 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

1. Stanovený pracovný čas v našich podmienkach je 37,5 hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ môže rozsah práce nadčas v kalendárnom roku nariadiť zamestnancovi v pracovnom pomere 400 hodín s jeho súhlasom v zmysle Zákonníka práce číslo 311/2001 § 97 ods. 10
3. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich 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 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

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

1. Vyžadovať 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 osamelého zamestnanca, ktorý sa stará o deti do 15 rokov a zamestnancom nad 50 rokov veku (do dosiahnutia veku potrebného do dôchodku).
2. Vopred prerokovať s výborom ZO OZ najmä:
  - a) opatrenie, ktoré budú uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnanie a udržiavať 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 ZO OZ najmä o:
- a) zásadných otázkach svojho rozvoja
  - b) zámeroch personálnych zmien
  - c) sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku
  - d) rozpisovom liste rozpočtových limitov a ukazovateľov
  - e) chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností.

## **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 zasadnutie 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. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať zabezpečovanie 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 z 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 bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovnú odev, pracovnú obuv,
- k) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, (prípadne touto povinnosťou zaviazá zamestnanca), kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- l) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- 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 osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
  - 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.

3. O vykonaných opatreniach podľa písmena c) predchádzajúceho odstavca odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborového dozoru na bezpečnosť 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 osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

## Článok XVIII

### Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa,
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 a 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 možností školy.

## Článok XX

### Stravovanie

+ **Zamestávateľ ŠZŠ s VJM – SA Hurbanovo** sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť stravovaciu kartu – gastro kartu Up Déjeuner v hodnote **5,40 €/deň** nasledovne:

- **Zamestnávateľ: 2,97 €** (55% z 5,40 €)
- **Zamestnávateľ: 0,53 €** (sociálny fond)
- **Zamestnanec: 1,90 €**

+ **Zamestnávateľ ŠZŠ Hurbanovo**  **Zelený Háj** sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť ~~stravovaciu kartu – gastro kartu~~ Up Déjeuner v hodnote **5,10 € /deň** nasledovne: [stravné lístky](#)

- **Zamestnávateľ: 2,80 €** (55% z 5,10 €)
- **Zamestnávateľ: 1,30 €** (sociálny fond)
- **Zamestnanec: 1,00 €**

+ **Zamestnávateľ SŠ 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 **3,90 €** nasledovne:


- **Zamestnávateľ: 2,15 €**
- **Zamestnávateľ: 0,76 €** (sociálny fond)
- **Zamestnanec: 0,99 €**

+ **Zamestnávateľ SŠ Komárno** sa ďalej zaväzuje, že v čase keď nevie zabezpečiť stravovanie v školskej jedálni zabezpečí náhradu stravného – stravovaciu kartu – gastro karta Callio hodnote **5,40 €** nasledovne:

- **Zamestnávateľ: 2,97 €** (55% z 5,40 €)
- **Zamestnávateľ: 0,80 €** (sociálny fond)
- **Zamestnanec: 1,63 €**

+ **Zamestnávateľ SŠ Komárno** sa ďalej zaväzuje, Služobná cesta od 1. januára 2023 sú platné nové vyššie sadzby stravného pre tuzemské pracovné cesty. Sumy stravného pre časové pásma sú:

- 6,80 € pre časové pásmo 5 až 12 hodín
- 10,10 € pre časové pásmo nad 12 až 18 hodín
- 15,30 € pre časové pásmo nad 18 hodín

 **Zamestnávateľ SSŠ Nové Zámky** sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť stravovaciu kartu – gastro karta Doxx hodnote **5,10 €**/deň nasledovne:

- **Zamestnávateľ: 2,80 €** (55% z 5,10 €)
- **Zamestnávateľ: 0,05 €** (sociálny fond)
- **Zamestnanec: 2,25 €**

## **Článok XXI**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa stará o prehľbovanie 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 prehľbovaní kvalifikácie, budú poskytované pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa predpisov Zákonníka práce.

## **Článok XXII**

### **Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie**

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

1. Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelaom vo výške 1% a
  - b) ďalším prídelaom vo výške najmenej 0,25% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Evidenciu sociálneho fondu vedie zamestnávateľ.
3. Nevyčerpané prostriedky fondu sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

4. Zamestnávateľ:

- a) **ŠZŠ s VJM – SA Hurbanovo**: poskytnie zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie vo výške - **0,53 €**
- b) **ŠZŠ Hurbanovo, Zelený Háj**: poskytnie zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie - **1,30 €**
- c) **SŠ Komárno**: poskytnie so sociálneho fondu príspevok vo výške – **0,76 €** na teplú stravu, - **0,80 €** na stravné lístky
- d) **SSŠ Nové Zámky**: poskytnie zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie – **0,05 €**.

5. Zamestnávateľ poskytne príspevky zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovnej sily podľa prílohy u každého zamestnávateľa:

- ✚ Príloha č. 1 – Tvorba a použitie sociálneho fondu – ŠZŠ s VJM – SA Hurbanovo
- ✚ Príloha č. 1 – Tvorba a použitie sociálneho fondu – ŠZŠ Hurbanovo – Zelený Háj
- ✚ Príloha č. 1 – Tvorba a použitie sociálneho fondu – SŠ Komárno
- ✚ Príloha č. 1 – Tvorba a použitie sociálneho fondu – SSŠ Nové Zámky

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 zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.12.2021 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.12.2021, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2022 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

**Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov nasledovne:**

- + ŠZŠ s VJM – SA Hurbanovo – 2 %
- + ŠZŠ Hurbanovo – Zelený Háj – 2 %
- + SŠ Komárno – 2 %
- + SSŠ Nové Zámky – 1,65 €

10. Zamestnávateľ ŠZŠ Hurbanovo – Zelený Háj, SŠ Komárno, SSŠ Nové Zámky vyplatí odmenu zo sociálneho fondu zamestnancovi, ktorý je nepretržite v pracovnom pomere školy najmenej 5 rokov alebo je členom ZO OZ PŠaV na Slovensku posledných 10 rokov takto:

- + Pri pracovnom jubileu 25, 30, 35, 40 rokov odpracovaných v školstve za každý rok v trvalom pracovnom pomere u tohto zamestnávateľa sumu vo výške 4,00 € v závislosti od finančných možností školy.

## **ČASŤ IV**

### **Článok XXIII**

#### **Záverečné ustanovenie**

1. Táto KZ je vyhotovená v desiatich exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane dva podpísané exempláre.
2. KZ sa uzatvára na obdobie od **01.01.2023** – **31.08.2024**, nadobúda účinnosť 1. januára 2023 a končí 31. 8. 2024.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

Hurbanovo, 31.12.2022

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

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

.....  
Nina Poláková, Mgr.  
riaditeľka školy  
SŠ Komárno

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

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