



REEDUKAČNÉ CENTRUM
Mierová 137, 982 01 Tornaľa

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2024

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2024

uzatvorená dňa 15.5.2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Reedukačnom centre Tornaľa, 982 01, organizačné číslo: 73-2523-006, zastúpenou Mgr. Michalom Hreňom, predsedom ZO OZPŠaV pri RC Tornaľa (ďalej len Odborová organizácia)

a

Reedukačným centrom, Mierová 137, 982 01 Tornaľa, IČO: 00111571, zastúpeným Mgr. Petrom Tóthom, riaditeľom (ďalej len zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

ČLÁNOK 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2024 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „KZSVZ“.

ČLÁNOK 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

ČLÁNOK 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva o 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, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. 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 15. Mája 2024 a končí dňom 31. decembra 2024.

ČLÁNOK 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej 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.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

ČLÁNOK 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, v zmysle platného registratúrneho poriadku.

ČLÁNOK 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto doručiť predsedovi odborovej organizácie a zamestnancovi mzdovej učtárni v lehote 15 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom RC. Z oboznámenia sa s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohu tvorí prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností vyplývajúcich z § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy

ČLÁNOK 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu
A/ v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 7,3% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 KZSVZ. Príplatok patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom
A/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu,

B/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu.

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 40% hodinovej sadzby min. mzdy t. je: 1,724€, od 22 do 06 hod.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby FP alebo 50% hodinovej sadzby min. mzdy, t.je: 2,155€. Vždy sa priznáva vyššia suma.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby FP alebo 100% hodinovej sadzby min. mzdy t.je: 4,310€. Vždy sa priznáva vyššia suma.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu, alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 4 až 7.
9. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50, 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu. Podmienkou vyplatenia odmeny je minimálne 2 roky, odpracované v RC Tornaľa.
10. Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 KZVSVZ.
9. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom RC odmenu za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.

ČLÁNOK 8

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov

zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

2. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca s ohľadom na výšku mzdových prostriedkov v rámci rozpočtu mzdových prostriedkov pridelených pre RC Tornaľa a podľa vnútorného platového predpisu.

Priemerná výška vyplatených osobných príplatkov v roku 2024 bude minimálne 6% tarifných plátov.

3. V prípade odobratia osobného príplatku zamestnávateľ danú vec prerokuje so zástupcami odborovej organizácie.

ČLÁNOK 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

ČLÁNOK 10

Odstupné a odchodné

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 Zákonníka práce 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 § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri 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.

ČLÁNOK 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca, alebo na životné poistenie (investovanie na dôchodok) v sume 3% z objemu zúčtovaných miezd.

ČLÁNOK 12

Tarifný plat

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat okrem pedagogických a odborných zamestnancov na základe § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Pri zaradovaní nepedagogických zamestnancov bez započítateľnej praxe sa zohľadnia nasledovné kritéria:

Po odpracovaní jedného roku v RC sa môže zaradiť do 6. platového stupňa príslušnej platovej tarify.

Po odpracovaní dvoch rokov v RC sa môže zaradiť do 9. platového stupňa príslušnej platovej tarify.

Po odpracovaní troch rokov v RC sa môže zaradiť do 14. platového stupňa príslušnej platovej tarify.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2024 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnanec má v roku 2024 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
3. Pracovný čas pre pedagogických zamestnancov zahŕňa vyučovaciu a výchovnú činnosť priamu a ďalšiu činnosť, ktorá priamo aj nepriamo súvisí s pracovnou činnosťou. Ostatná činnosť súvisiaca s PVVČ je špecifikovaná v pracovnom poriadku

RC Tornaľa. V období prázdnin môže zamestnávateľ určiť pedagogickému zamestnancovi prácu, a to aj prácu na doma.

4. Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času po predchádzajúcej dohode so zástupcami zamestnancov.

Zamestnávateľ vyrovná zamestnancovi rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom v štvormesačnom vyrovnávacom období takto:

- a) január, február, marec, apríl,
- b) máj, jún, júl, august,
- c) september, október, november, december.

Vyrovňavacie obdobie nepresiahne obdobie dlhšie ako 30 mesiacov.

Zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času). Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nepresiahne 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.

ČLÁNOK 14

Dovolenka na zotavenie

1. 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.
2. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku (riaditeľ školy, riaditeľ školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľ špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupca, učiteľ, pedagogický asistent, majster odbornej výchovy, vychovávateľ a odborný zamestnanec).

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

ČLÁNOK 15

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 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 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 16

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi/ v dobe účinnosti KZ alebo 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 dodatku, 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 Slovenskej republiky /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. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie

sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 166,00 Euro. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

ČLÁNOK 17

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 prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu / § 13 ods. 6 ZP /.

ČLÁNOK 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - A/ jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - B/ jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - C/ vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. A/ tohto odseku,
 - D/ zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
 - E/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti

pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

F/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich v takom rozsahu, aby to neovplyvnilo kvalitu a nenarušilo výchovno-vzdelávací proces.

ČLÁNOK 19

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, najmä:

A/ vyžiadať si predchádzajúce vyjadrenie odborovej organizácie alebo rozhodnúť po prerokovaní s ňou v nasledovných prípadoch:

- a) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana / § 240 ods.7 ZP /,
- b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa / § 12 ZOVZ /
- c) prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok / § 111 ods. 1 ZP /
- d) na určenie hromadného čerpania dovolenky / § 111 ods. 2 ZP /,
- e) vydanie predpisov a pravidiel o BOZP / § 39 ods. 2 ZP /
- f) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času / § 86 ods. 1 ZP /,
- g) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času / § 87 ods. 2 ZP /,
- h) určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien / § 90 ods. 4 ZP /,
- i) určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia / § 91 ods. 2 ZP /,
- j) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas / § 97 ods. 6 a 9 ZP /,
- k) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce / § 144 ods. 7 ZP /,

- l) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci / § 152 ods. 5 písm. a/ ZP /,
- m) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie / § 152 ods. 5 písm. b/ ZP /,
- n) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytne 60 % jeho funkčného platu / § 142 ods. 4 ZP /,
- o) určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí / zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde /,
- p) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov / § 98 ods. 9 ZP /,
- q) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času / § 90 ods. 10 ZP /.

B/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- a) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvode prechodu,
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov / § 29 ods. 1 ZP /,
- b) o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne / § 47 ods. 4 ZP /,
- c) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili / § 48 ods. 8 ZP /,
- d) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas / § 49 ods. 6 ZP /,
- e) pri hromadnom prepúšťaní
 - o dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať / § 73 ods. 2 ZP /.

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu / § 73 ods. 2 a 4 ZP,
 - f) o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci / § 98 ods. 7 ZP /,
 - g) zrozumiteľným spôsobom polročne informovať o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti/ § 229, ods. 2 ZP/,
 - h) o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP / § 6 nariadenia vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP /.
- C/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov / § 29 ods. 2 ZP/,
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov / § 73 ods. 2 ZP /,
 - c) zavedenie pružného pracovného času / § 88 ods. 1 ZP /,
 - d) odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni / § 93 ods. 3 ZP /,
 - e) nariadenia práce v dňoch prac. pokoja / § 94 ZP /,
 - f) organizáciu práce v noci / § 98 ods. 6 ZP /,
 - g) zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien / § 133 ods. 3 ZP /,
 - h) dočasné prerušenie výkonu práce / § 141 a ZP /,
 - i) opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie / § 153 ZP /,
 - j) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou / § 159 ods. 4 ZP /,
 - k) požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 euro / § 191 ods. 4 ZP /,
 - l) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania / § 198 ods. 2 ZP /,
 - m) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť / § 237 ods. 2 písm. a/ ZP /,
 - n) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia / § 237 ods. 2 písm. b/ ZP /,
 - o) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach / § 237 ods. 2 písm. c/ ZP /,

- p) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa / § 237 ods. 2 písm. d/ ZP /,
- q) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov / § 237 ods. 2 písm. e/ ZP /,

D/ 1. 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 / § 237 ods. 4 a § 239 ZP /.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno / § 136 ZP /s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO - 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO - 3 dni v roku,
- členovia komisie BOZP - 3 dni v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO - 2 dni v roku,
- členovia orgánov OZ PŠ a V - 10 dní v roku.

ČLÁNOK 20

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje spolupracovať so zamestnávateľom pri reorganizačných zmenách, pri zmenách stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce a pri iných organizačných zmenách.

4. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 21 **Ochrana práce**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §146 a §147 ZP a §§6 až 10 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje 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/ zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,
 - b/ vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP ,
 - c/ bezodkladne oznámiť ZO OZPŠaV vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti,
 - d/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,
 - e/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisťovaniu,
 - f/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu,
 - g/ umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP.

ČLÁNOK 22 **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 zdravotne neškodnej práce, pravidelne

- preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch, prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- 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. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby alebo individuálne,
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60 % denného vymeriavacieho základu / § 8 zák. č. 462/2003 Z. z./.

ČLÁNOK 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ poskytne osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

ČLÁNOK 25

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, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,70 euro na jedno hlavné jedlo.
5. Pomocným vychovávateľom, ktorí pracujú v noci sa budú vydávať stravné lístky v počte odslúžených služieb v danom mesiaci. Vychovávatelia sa môžu stravovať v RC v dni, keď pracujú. Vychovávatelia, ktorí pracujú v soboty, nedele, sviatky a iné dni pracovného pokoja a odpracujú viac ako 11 hodín môžu odoberať aj večeru. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie za večeru aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 euro.

ČLÁNOK 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

ČLÁNOK 27

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

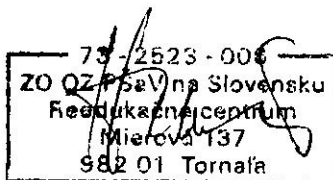
1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a/ povinným prídelením vo výške 1% a
 - b/ ďalším prídelením vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na 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 28

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať najneskôr do 28. februára nasledujúceho roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch, každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár, jeden exemplár obdrží mzdový účtovník.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Tornali, dňa 15.5.2024



.....
základná organizácia OZ

REEDUKAČNÉ CENTRUM
982 01 TORNALA

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa