

Článok I. Subjekty zmluvy

Túto kolektívnu zmluvu (ďalej KZ) uzatvorili v zmysle § 2, ods.3 písm. d) Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov:

1. Za zamestnávateľa : PaedDr. Miloš Kurina, riaditeľ RC Veľké Leváre
2. Za ZO OZ pracovníkov školstva a vedy zastupujúcu členov OZ PŠaV a ostatných zamestnancov : Nina Vallová, predseda ZO OZ PŠaV (ďalej len ZO)

Článok II. Základné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva (ďalej KZ) upravuje individuálne a kolektívne pracovné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom , práva a povinnosti zmluvných strán.
2. KZ sa vzťahuje a jej právne dôsledky sú na zamestnancov Reedukačného centra Veľké Leváre ktorí sú členmi OZ PŠaV a na odborovo neorganizovaných zamestnancov.

Článok III. Vzájomné práva a záväzky

1. Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými právnymi normami, touto KZ a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme **na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024.**
2. Oprávneným odborovým orgánom pre kolektívne vyjednávanie a uzatváranie KZ v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. je predseda ZO.
3. Zmluvné strany budú vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania svojich orgánov tak, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na požadovanej úrovni a mohli sa vyjadrovať k záležitostiam, na ktorých sa budú podieľať. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú o spôsobe postupu.
4. ZO poskytne zamestnávateľ' bezplatne pracovné priestory s nevyhnutným kancelárskym a prevádzkovým zariadením. Uhradza náklady s ich údržbou a technickou prevádzkou.
5. Pre členstvo a činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, sa nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzovať postihy, ani iné nepriaznivé, či proti zákonné dôsledky, resp. opatrenia.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude vytvárať podmienky pre výkon funkcií v odboroch. Bude uvoľňovať zamestnancov na nevyhnutne potrebný čas na akcie OZ súvisiace so záujmami zamestnávateľa a zamestnancov bez zníženia mzdy, vrátane rokovaní vyšších odborových orgánov.
7. Zamestnávateľ súhlasí s tým, aby sa raz štvrt'ročne organizovalo rokovanie Rady ZO OZ PŠaV v dopoludňajších hodinách.
8. Príslušné odborové orgány a zamestnávateľ' využijú zákonom stanovené formy a metódy spolupráce a kolektívne vyjednávanie na vytváranie priaznivej sociálnej klímy na pracovisku.

Článok IV. Zamestnanosť

1. Zamestnávateľ bude Výbor ZO 30 dní vopred informovať o zámeroch vytvorenia nových pracovných miest, osobitne o akú pracovnú činnosť sa jedná a o dobe trvania pracovného pomeru.
2. Pri organizačných zmenách bude zamestnávateľ najprv uvoľňovať zamestnancov v dôchodkovom veku.
3. Pri rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou postupuje zamestnávateľ v súlade so Zákonníkom práce, s platnou Kolektívnou zmluvou.
4. Pred výpoveďou z pracovného pomeru odborového funkcionára počas výkonu funkcie a polroka po ukončení výkonu funkcie je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať jeho výpoveď s príslušným odborovým orgánom podľa § 240 ZP.
5. Zamestnancom bude vyplatené odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm.a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 ZP navýšené o jeden funkčný plat.

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 6 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok V. Pracovno - právne vzťahy

1. Zamestnávateľ bude požadovať veci vyplývajúce z tejto KZ za odsúhlasené, prerokované, až vtedy, keď mu bude doručená podpísaná KZ predsedom ZO.
2. Zamestnávateľ umožní predsedovi ZO priamu účasť pri prerokovaní sťažnosti, resp. šetrení kontrolných orgánov zamestnávateľa na jednotlivých jeho pracoviskách, a to na požiadanie kontrolovaného zamestnanca, resp. postihnutého zamestnanca.
3. Pre účely pracovno- právnych a partnerských vzťahov sa za členov príslušných odborových orgánov, ktorí počas svojho funkčného obdobia spolurozhodujú so zamestnávateľom, považujú všetci členovia Výboru ZO.
4. Na požiadanie ZO poskytne zamestnávateľ údaje potrebné ku kolektívnemu vyjednávaniu, k hodnoteniu plnenia KZ, ku každej súčinnosti , ktorú určuje ZP a ďalšie platné právne normy.
5. Zamestnávateľ poskytuje Výboru ZO kópiu rozpočtu škôl na príslušný kalendárny rok, vrátane jeho zmien, doplnkov a ekonomických rozborov jeho plnenia – do 7 dní po vypracovaní.
6. Podľa § 141 ZP z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa poskytne zamestnancom na nevyhnutne potrebný čas v prípade karantény a epidémie pracovné voľno s náhradou mzdy. V ostatných prípadoch sa zamestnávateľ odborová organizácia dohodnú na spoločnom postupe.
7. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí o to požiadajú, po prerokovaní s výborom ZO, neplatené voľno najviac 3 mesiace s tým, že si dopredu zaplatia do fondov odvody z minimálnej mzdy za toto príslušné obdobie. Uprednostní pritom

- dôvody - zvyšovanie odborového rastu, vážne rodinné, zdravotné a sociálne dôvody.
8. Zmluvné strany sa zaväzujú neodkladne informovať o zdrojoch a príčinách sociálneho napätia, neodkladne o nich spolu rokovať v duchu sociálneho dialógu so snahou dosiahnutia prijateľných riešení.
 9. Zamestnávateľ bude menovať člena Výboru ZO do svojich komisií, ktoré sa zaoberajú otázkami spoločného záujmu.
 10. Vyjednávačov na kolektívne vyjednávanie za zamestnávateľa poveruje jeho štatutárny zástupca a za odborový orgán jeho predseda.
 11. Zamestnávateľ vykonáva na základe dohody o zrážkach z platu uzavretej s každým zamestnancom - členom ZO OZ PŠaV, zrážky členských príspevkov z mesačného príjmu a tieto odvádza a na účet Rady ZO v Slovenskej sporiteľni Bratislava č. účtu : 0011491378/0900, VS: 732222 001.
 12. Zmluvné strany sa dohodli, že podľa § 7 ods. 4 a 5 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v zmysle zmien a doplnkov môže zamestnávateľ zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej 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. Zamestnávateľ takto určuje tento okruh zamestnancov: ekonómka, PaM, vedúca školskej jedálne, zamestnanci ŠJ, THP nepedagogickí zamestnanci. Tarifný plat pre jednotlivých zamestnancov dohodne zamestnávateľ s predsedom ZO OZ PŠaV.

Článok VI. Odmeňovanie

1. Odmeňovanie zamestnancov bude uskutočňované v súlade so zákonom č 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení zmien a doplnkov a mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠ SR.
2. Zmluvné strany podľa potreby prehodnotia stav mzdových prostriedkov a dohodnú ďalšie použitie nadtarifných zložiek – odmien a osobných príplatkov.
3. Zamestnávateľ bude pri práci nadčas postupovať v zmysle § 97 a 121 ZP a § 19 zákona 553/2003 Z.z.
4. Zamestnávateľ zrealizuje vyúčtovanie miezd a ich výplatu do 10. dňa nasledujúceho mesiaca.
5. Zamestnancovi, ktorý pracuje v zariadení viac ako 5 rokov bude vyplatená odmena pri dosiahnutí 50 rokov vo výške jeho funkčného platu podľa ZP a § 20 zákona 553/2003 Z.z.
Zamestnancovi, ktorý pracuje v zariadení do 5 rokov bude vyplatená odmena pri dosiahnutí 50 rokov vo výške jeho ½ funkčného platu.
6. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov až do sumy jeho funkčného platu.
7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

8. Príplatok za zmenu – príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

Článok VII.

Pracovný čas a dovolenka

1. Pracovný čas zamestnancov je 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne, ak zamestnanec vykonáva pravidelne prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke a jeho pracovný čas je 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne. Pracovnú dobu zamestnancov určí pracovný poriadok po prerokovaní so zriaďovateľom. Pracovný poriadok vydá zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase ZO OZ PŠaV, inak je neplatný, § 84 ZP.
2. Výmera dovolenky je stanovená ZP § 103 ods. 1 až 3 a KZ vyššieho stupňa.
3. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov, dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov podľa § 103 ods.3 ZP je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Článok VIII.

Starostlivosť o zamestnancov

A. Pracovné podmienky

1. Doba možnosti čerpania náhradného voľna za prácu nadčas sa predlžuje na dobu 12 mesiacov od doby, kedy sa náhradné voľno vznikol nárok po dohode so zamestnancom.
2. Finančné náhrady za služobné cesty, ktoré nariadi zamestnávateľ budú preplácané podľa zákona o cestovných náhradách.
3. Plán dovoleniak je povinný zamestnávateľ predložiť na schválenie predsedovi ZO OZ PŠaV najneskôr do konca februára príslušného kalendárneho roka. Bez tohto súhlasu je plán neplatný.
4. Zmluvné strany vypracujú opatrenia na zlepšenie zisteného neuspokojivého pracovného prostredia.
5. Sociálna oblasť a ďalšia starostlivosť o zamestnanca sa riadi pravidlami o tvorbe o použití SF, ktoré sú súčasťou tejto KZ.
6. Prídela do sociálneho fondu je tvorený vo výške 1,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (1% povinný prídela a 0,05% ďalší prídela).
7. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa stanovuje na prvé 3 dni PN vo výške 40% a ďalšie dni PN 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
8. 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 učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov

a odborných zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2023 o 10% a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%.

B. Bezpečnosť a ochrana pri práci

1. Zamestnávateľ zabezpečí raz za dva roky školenie k predpisom BOZP pre zamestnancov o čom vedie potrebnú dokumentáciu.
2. ZO bude uplatňovať svoje právo spoločenskej kontroly nad stavom BOZP ako aj vyjednávať pokyny, opatrenia a zúčastňovať sa na rokovaníach o BOZP podľa § 4 zákona o BOZP A § 149 ZP.

C. Rekreačná starostlivosť

1. Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom ak tomu nebránia prevádzkové potreby školského zariadenia čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj cez školský rok, o ktorú v dostatočnom časovom predstihu požiadajú. Uprednostní najmä tieto dôvody : kúpele, rekreačno - liečebné pobyty , exkurzno – vzdelávaciu činnosť, ošetrovanie rodinného príslušníka, svadba, pohreb, sťahovanie, súkromné majetkovo – právne záležitosti, odborný rast.
2. Zamestnávateľ umožní na vlastnú žiadosť svojim zamestnancom zúčastňovať sa a organizovať doplnkové rekreácie a exkurzno – vzdelávacie činnosti za vopred dohodnutých podmienok.
3. Rekreačná športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia SF.

D. Zdravotnícka starostlivosť

- 1 Podľa zákona NR SR č. 98/1995 o liečebnom poriadku v znení neskorších predpisov raz za 3 roky umožní zamestnávateľ výkon preventívnej lekárskej prehliadky všetkým svojim zamestnancom. Ženám nad 40 rokov veku umožní navyiac 1-krát ročne gynekologickú prehliadku.

E. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov v ŠJ. Zamestnancom, ktorí pracujú v noci a zamestnancom, ktorí pracujú v poobednajskej zmene (cez pracovné dni, mimo víkendov) a ktorí o to písomne požiadajú, a na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôžu využiť stravovanie v ŠJ, poskytne finančný príspevok na stravovanie, ktorý je vyplácaný vopred pred začatím nasledujúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ umožní stravovanie v ŠJ všetkým zamestnancom, aj tým, ktorí sú zamestnaní na kratší pracovný úväzok.
3. Zamestnávateľ v prípade výskytu sťažnosti na závodné stravovanie preverí jej opodstatnenie v spolupráci s Výborom ZO a stravovacou komisiou a vyvodí príslušné opatrenie.
4. Počas prerušenia prevádzky v ŠJ, zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie. Vypláca sa vopred pred začatím nasledujúceho mesiaca.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok vo výške 55% na stravu.

F. Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej zvyšovanie

1. Zamestnávateľ vytvára všetky podmienky pre prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne pre jej zvyšovanie podľa ZP. Umožní zamestnancom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie i mimo pracoviska a aj v čase prázdnin a dôsledne dodržiava zákon č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch.

Článok IX. Spory a sťažnosti

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť alebo námet v prvej inštitúcii, na úrovni zamestnávateľa, resp. na odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov realizuje podľa zákona č. 152/1998 Z.z. o sťažnostiach.
2. Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.
3. Ak nepríde k dohode medzi vedúcim zamestnancom na pracovisku a ZO OZ v riešení sporu, sťažností a pod., tak do 15 dní odstúpi na rokovanie zamestnávateľ – Rada ZO, prípadne zamestnávateľ - Výbor Rady.
4. Súhlas, prerokovanie, prejednanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečiatkou a podpisom predsedu ZO.

Článok X. Právna záväznosť kolektívnej zmluvy a záverečné ustanovenia

1. Obidve zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať. Akékoľvek zmeny a doplnky urobiť po vzájomnej dohode. Návrh na ne môže podať písomne ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá strana je povinná neodkladne, najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu o tomto s predkladateľom rokovať. Schválené zmeny sa vykonajú formou dodatku ku KZ.
2. KZ je právne účinná odo dňa podpísania. Do jej podpisu sa zamestnanci riadia Vyššou kolektívnou zmluvou. Platnosť tejto KZ je do podpísania novej KZ, najdlhšie do 31.12.2024.
3. Kontrola plnenia KZ sa bude vykonávať priebežne.
4. Výdavky spojené s kolektívnym vyjednávaním vrátane nákladov na písanie KZ a jej rozmnožovanie hradí zamestnávateľ.
5. Platnosť KZ potvrdzujú a súhlas s jej obsahom vyjadrujú svojimi podpismi :

riaditeľ RC

Reedukačné centrum
908 73 Veľké Leváre
-2-

predseda ZO OZ PŠaV

73 - 2222 - 001
ZO OZ PŠaV na Slovensku
pri REEDUKAČNOM centre
908 73 VEĽKÉ LEVÁRE

Vo Veľkých Levároch, dňa 30.12.2023