

Reedukačné centrum Vráble, Nám. kpt. Nálepku 613, 952 01 Vráble



REEDUKAČNÉ
CENTRUM
VRÁBLE

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na
Slovensku pri Reedukačnom centre Vráble, Nám. kpt. Nálepku 613,
952 01 Vráble

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2025



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 27. januára 2025 medzi zmluvnými stranami :

1. Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Reedukačnom centre Vráble, Nám. kpt. Nálepku 613, 952 01 Vráble zastúpenej Mgr. Martou Hudecovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia zo dňa 23. 01. 2025, ďalej „odborová organizácia“

a

2. Reedukačné centrum Vráble, Nám. kpt. Nálepku 613, 952 01 Vráble, IČO 00181315, ktoré je zastúpené Mgr. Jozefom Veselovským, riaditeľom, ďalej „zamestnávateľ“.



Prvá časť **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu v zmysle zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 23. 01. 2025 , ktorým výbor odborovej organizácie , jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Martu Hudecovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 23. 01. 2025 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 01. 1995. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
4. 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 Zákoník práce skratka „ZP“ a namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení skratka „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

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 a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú u zamestnávateľa na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle ZP v znení neskorších predpisov.



3. Táto KZ vstupuje do platnosti dňom podpisu zmluvných strán s účinnosťou od 01. januára 2025.

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 ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode meniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote do 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom RC Vráble. Z oboznámenia predseda OZ zabezpečí vyhotovenie zápisnice, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Zamestnancov, ktorí sú novoprijatí do pracovného pomeru, oboznámi s touto KZ zamestnávateľ v rámci plnenia povinnosti v zmysle §u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

je určený vedúcim zamestnancom zariadenia v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení.



2. Príplatok za riadenie, za výkon špecializovanej činnosti, za prácu v noci, za prácu v sobotu alebo nedeľu, z prácu vo sviatok, príplatok za prácu nadčas, príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla, príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca a príplatok začínajúceho pedagogického alebo odborného zamestnanca

Všetky tieto príplatky sa vyplácajú zamestnancom v zmysle jednotlivých príslušných paragrafových ustanovení zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálne platnom znení.

3. Osobný príplatok

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku jednotlivých zamestnancov rozhoduje riaditeľ ŠVZ v spolupráci s príslušnými vedúcimi zamestnancami jednotlivých úsekov.
- b) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh jednotlivými zamestnancami kedykoľvek v priebehu roka.

4. Odmeny

- a) Zamestnávateľ môže zamestnancovi vyplatiť mimoriadnu odmenu alebo odmenu za kvalitné plnenie úloh.
- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku života vo výške jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v RC Vráble nepretržite 10 rokov.

Článok 8

Výplata platu, zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu zamestnancovi raz mesačne v stanovenom výplatnom termíne, ktorým je desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje posilať plat zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa ich vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu časti platu poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil /§ 130 ods. 8 ZP/.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Odstupné sa vypláti zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru v súlade s jednotlivými paragrafovými ustanoveniami Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.



2. Pedagogickému a odbornému zamestnancovi sa pri skončení pracovného pomeru v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov patrí odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. b) ZP.
3. Odchodné sa v zmysle § 76a ZP vypláca zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % v sume dvojnásobku funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi patrí odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
5. Odchodné patrí zamestnancovi iba od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ neposkytne odchodné zamestnancovi, ktorému skončil pracovný pomer v zmysle § 68 ods.1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

V prípade záujmu zamestnanca o doplnkové dôchodkové poistenie, zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať príspevok vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu. Zmluvu o DDP si s príslušnou poisťovňou uzatvára zamestnanec sám a zamestnávateľovi poskytne údaje, na základe ktorých zamestnávateľ realizuje odvod príslušného príspevku.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa /§7ods. 4 ZOVZ/.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle §85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a pol hodiny týždenne.



Článok 13

Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

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 alebo výluky, a to pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a za podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

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 ako sprostredkovateľa na riešenie sporu, ktorý je zapísaný v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR.
3. Ak zmluvné strany nevyriešia kolektívny spor pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku vo výške 200 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia môže pokutu zaplatenú zamestnávateľom použiť iba na účel kolektívneho vyjednávania.



Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne a v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :

- využitie telefónnej linky, internetového pripojenia, mailovej služby alebo prístup na počítač v RC Vráble;
- rokovaciu miestnosť za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej, v oblasti kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov;
- priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov;
- zamestnávateľ umožní funkcionárom odborového orgánu úpravu pracovného času /úprava služieb/ na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborového orgánu; v prípade, že sa predseda ZO OZ zúčastní nevyhnutnej činnosti alebo aktivity v OZ, riaditeľ RC Vráble mu môže udeliť platené pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 18

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

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

- a) *vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch*
 - vydanie Pracovného poriadku zamestnávateľa,
 - vydanie predpisov a pravidiel v oblasti BOZP,



- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje osobitná ochrana,
 - určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien,
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia,
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas,
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov,
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný kalendárny rok,
 - určenie hromadného čerpania dovolenky,
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancom prideľovať prácu a pri ktorých mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu,
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci,
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie,
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, o jeho čerpaní a použití.
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku,
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvodoch prechodu, o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov a o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov, t. j. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne,
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili a o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
 - pri hromadnom prepúšťaní o jeho dôvodoch, 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 bude hromadné prepúšťanie uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu,
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci,
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov, tiež poskytnutie hospodárskych a štatistických výkazov,
 - o opatreniach súvisiacich so zabezpečením BOZP a o podmienkach poskytovania OOP zamestnancom;
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä
- ✓ opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,



- ✓ opatrenia, ktoré by umožnili predísť hromadnému prepúšťaniu,
 - ✓ výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom,
 - ✓ odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni,
 - ✓ zavedenie pružného pracovného času,
 - ✓ nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - ✓ organizáciu práce v noci,
 - ✓ dočasné prerušenie výkonu práce,
 - ✓ opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie,
 - ✓ opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
 - ✓ rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania,
 - ✓ stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je zamestnanosť ohrozená,
 - ✓ zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - ✓ rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - ✓ organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie alebo zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - ✓ opatrenie na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 - ✓ zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci,
 - ✓ plán profesijného rozvoja,
 - ✓ určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti.
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady /§ 239 ZP/.

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 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 prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa /§ 230 ZP/.



Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§5 až 10 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje :
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť,
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu,
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada,
 - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou,
 - e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia,
 - f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu,
 - g) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podliehajú znečisteniu,
 - h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny,
 - i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie,
 - j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠ a V,
 - k) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovného pomeru a po skončení pracovnoprávneho vzťahu,
 - l) zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať BOZP,
 - m) zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu



posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii,

- n) zamestnávateľ zabezpečí na základe návrhu odborovej organizácie menovanie zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk,
- o) kontrolovať, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných a psychotropných látok,
- p) kontrolovať zákaz fajčenia u zamestnávateľa.

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať u zamestnávateľa kontrolu nad stavom BOZP.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP,
 - kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- umožniť lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov na svoje náklady,
- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- zabezpečiť jedenkrát ročne pedagogickým a odborným zamestnancom preventívne psychologické poradenstvo a umožniť zamestnancom absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznania a riešenie konfliktov,
- počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca



- od štvrtého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu / §8 zákona č.462/2003 Z. z. /.

Článok 23

Starostlivosť o deti zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne osamelým rodičom detí do 11 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich vlastnú žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, v dĺžke 5 dní. Poskytnutie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne o jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 ZOVZ a dbať, aby zamestnancom bola pridelená taká práca, ktorá zodpovedá ich dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných právnych predpisov.
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť pedagogickému a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie,
 - c) päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa alebo vedúceho pedagogického alebo vedúceho odborného zamestnanca.
4. Ak trvá pracovný pomer pedagogického alebo odborného zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
5. Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický alebo odborný zamestnanec vždy iba po dohode so zamestnávateľom, a to najmä vtedy, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 25

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, pokiaľ na svojom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Výnimkou z odseku 1. sú zamestnanci, ktorí sú vyslaní na pracovnú cestu.
3. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení.
4. Zamestnanci, ktorí sa lekársym potvrdením od špecializovaného lekára preukážu, že nemôžu využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, majú nárok na stravovacie poukážky v papierovej alebo elektronickej forme. Toto sa týka aj zamestnancov, ktorí pracujú v nočných pracovných zmenách, ktorým



zamestnávateľ nevie zabezpečiť stravovanie podľa odseku 3. tohto článku. Nárok na stravovaciu poukážku vzniká, ak zamestnanec odpracuje na svojom pracovisku viac ako štyri hodiny /za pracovnú zmenu v trvaní osem hodín vzniká nárok na jednu stravovaciu poukážku, za ďalšie odpracované štyri hodiny vzniká nárok na druhú stravovaciu poukážku/.

5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov zo svojho rozpočtu sumou vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín vždy v zmysle aktuálne platného znenia zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať svojim zamestnancom na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v aktuálne platnom znení.

Článok 26

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

❖ Tvorba sociálneho fondu

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v rozsahu a za podmienok stanovených v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ vytvára mesačný prídel do sociálneho do sociálneho fondu :

- a) povinným prídelom vo výške 1% zo základu, ktorým je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac /§4 ods. 1 zákona o SF/;
- b) ďalším prídelom vo výške 0,2 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac /§4 ods. 1 zákona o SF/;
- c) výška tvorby a použiteľný úhrn SF za príslušný rok sa zvyšuje o úhrn nevyčerpaných zostatkov z minulých rokov.

❖ Prostriedky sociálneho fondu

1. Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte.
2. Sociálny fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu miezd. Za mesiac december sa môže vytvoriť z predpokladanej výšky miezd a následne previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do dňa dohodnutého na výplatu mzdy.
3. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roku. Nevčerpaný zostatok SF sa prevedie do nasledujúceho roka.

❖ Použitie sociálneho fondu

1. Finančné prostriedky zo sociálneho fondu zamestnávateľ použije na stravovanie zamestnancov.

V zmysle § 152 ods. 3 ZP zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na stravovanie podľa § 152 ods. 2 ZP v sume 55 % z hodnoty jedla. Tento príspevok sa týka hodnoty stravej jednotky pre zamestnancov, ktorí sa stravujú vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľa, aj hodnoty stravovacích poukážok pre zamestnancov, ktorí majú na ne nárok, pričom v tomto prípade hodnota stravej jednotky sa odvíja od aktuálne platného znenia zákona 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.



Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov aj zo sociálneho fondu, a to sumou 0,46 € k stravnej jednotke zamestnanca, ktorý sa stravuje vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnávateľa a sumou 0,60 € k stravnej jednotke zamestnanca, ktorý má nárok na stravovacie poukážky /aktualizácia hodnôt sa môže urobiť pri zmene hodnoty stravnej jednotky v zmysle zákona č. 283/2008 Z. z. v priebehu roka 2025 /.

2. Finančné prostriedky zo sociálneho fondu zamestnávateľ použije na nákup nepeňažných poukážok pre zamestnancov.

Podmienky pridelenia nepeňažných poukážok zamestnancom :

- a) zamestnávateľ môže prideliť nepeňažné nákupné poukážky zamestnancom v poslednom mesiaci kalendárneho roka zúčtované v mzde za mesiac november 2025; zamestnancom, ktorí sú celý mesiac november 2025 práceneschopní, nie je možné zúčtovať v mzde nepeňažné poukážky vzhľadom k tomu, že tieto podliehajú v zmysle platnej legislatívy odvodom poistného, takže peňažný odvod poistného nie je možné realizovať z nepeňažnej hodnoty;
 - b) na nepeňažné poukážky má nárok zamestnanec, ktorý je u zamestnávateľa v pracovnom pomere k 30.11. príslušného kalendárneho roka a u zamestnávateľa k tomuto dátumu odpracoval viac ako 4 mesiace nepretržite, pričom počet poukážok sa prepočíta a pridelí podľa počtu odpracovaných mesiacov;
 - c) nárok na nepeňažné poukážky stráca zamestnanec, ktorý bol počas kalendárneho roka práceneschopný viac ako 2 kalendárne mesiace /60 kalendárnych dní/;
 - d) hodnota nepeňažných poukážok sa zaokrúhli na celé 1 euro;
 - e) zamestnancom s kratším pracovným úväzkom, ktorým vznikol nárok na nepeňažné poukážky, sa hodnota poukážok neprepočítava pomerne k výške úväzku.
3. O ďalšom použití finančných prostriedkov zo sociálneho fondu môže rozhodnúť riaditeľ RC Vráble v spolupráci s ostatnými vedúcimi zamestnancami RC Vráble a po odsúhlasení predsedkyňou ZO OZ PŠ a V pri RC Vráble podľa individuálnych žiadostí zamestnancov.

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou „Protokolu o vyhodnotení plnenia KZ“. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta príslušného kalendárneho roka a za celý rok 2025 do 15. februára nasledujúceho kalendárneho roka.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods.5 písm. b) a ods. 6 zákona č. 211/2000 Z. z. v znení neskorších predpisov bezodkladne, najneskôr do troch pracovných dní po podpise KZ, túto zverejniť v Centrálnom registri zmlúv. Zároveň zamestnávateľ KZ v tejto lehote zverejní na webovej stránke RC Vráble.
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch, ktoré majú charakter originálu. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných rovnopisoch.



REEDUKAČNÉ
CENTRUM
VRÁBLA

Reedukačné centrum, Nám. kpt. Nálepku 613, 952 01 Vrábľa
Tel.: 037/654 92 82, e-mail: rcvrable@gmail.com

4. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto zmluvu prečítali, porozumeli jej obsahu, s ktorým súhlasia a preto je na znak toho podpisujú.

Vo Vrábľoch dňa 17.1.2015

73-2092-004
ZO OZ PŠaV na Slovensku
REEDUKAČNÉ CENTRUM
Nám. kpt. Nálepku 613

Mgr. Marta Hudecová
predsedkyňa ZO OZ PŠ a V pri RC Vrábľa



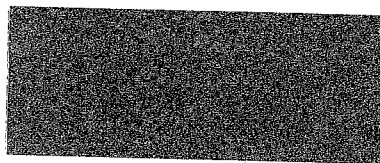
Mgr. Jozef Veselovský
riaditeľ RC Vrábľa

Príloha 1

SPLNOMOCNENIE

Základná organizácia OZ PŠ a V na Slovensku pri Reedukačnom centre Vráble, Nám. kpt. Nálepku 613, 952 01 Vráble, na základe uznesenia výboru základnej organizácie, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Martu Hudecovú, predsedkyňu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2025, ako ju aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2025 v mene našej základnej organizácie.

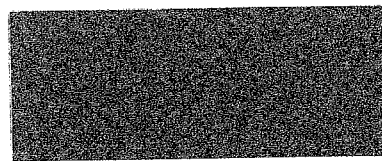
Vo Vrábľoch dňa 25. 1. 2025



.....
za výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Vo Vrábľoch dňa 25. 1. 2025



.....
Mgr. Marta Hudecová