RC-KE-AE-16/2021

Kolektívna zmluva
Uzatvorená medzi zmluvnými stranami na
Rok 2021

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Reedukačnom centre, Bankov 15, 040 31 Košice, IČO: 31944787167 zastúpenou p. Martinou Geczikovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenstva zo dňa 19.04.2017

a

Reedukačné centrum, Bankov 15, Košice IČO 00163368

Následovne:

Prvá časť
Úvodné ustanovenie

Článok 1
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

/1/ Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 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

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 7 písm. c/ stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 20.04.2017, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Martinu Geczikovú, predsedkyňa odborovej organizácie.

/2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 12.3.1993. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

/3/ Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenie kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov

pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 skratka „KZVS“

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 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 zamestnávanie, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancov a 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, 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 a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

/3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021. Účinnosť článku 7 a článkov 10,13,14,23,25 a 28 končí dňom 31.decembra 2021

Článok 4
Zmena kolektívnej zmluvy

/1/ KZ a jej rozsah sa môže 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 dodatok ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatok 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.

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

/2/ Odborová organizácia sa zväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.
Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

/3/ Novo prijímaných zamestnancov a do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2ZP

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Plat, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

/1a/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v zmenách v režime nerovnomerne rozvrhnutého času **10 Eur** mesačne z 1. platového stupňa a 1.platovej triedy základnej stupnice platových taríf – uvedenej v prílohe č.3 OVZ /§13 OVZ/ a to:
- pomocným vychovávateľom
- kuchárkam
- vrátnikom

/1b/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v zmenách v režime nerovnomerne rozvrhnutého času 1,3% mesačne z 1. platového stupňa a 1.platovej triedy základnej stupnice platových taríf – uvedenej v prílohe č.3 OVZ /§13 OVZ/ a to:
- vychovávateľom

/2/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume **5%** jeho tarifného platu.

/3/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume **25%** hodinovej sadzby jeho funkčného platu /§16 OVZ/ najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §123 ods. 1 ZP

/4/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu príplatok v sume **30%** hodinovej sadzby jeho funkčného platu /§17 OVZ/ najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §122a ods.1 ZP a §122b ods.1 ZP

/5/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume **100%** hodinovej sadzby jeho funkčného platu /§18 OVZ/

/6/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce 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 vykoná v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 5 až 7 /§19 VOZ/. Zamestnanec môže preplatiť zamestnancovi za prácu nadčas najviac 150 hodín ročne podľa ZP.

/7/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku. V prípade že v zariadení pracuje viac ako tri roky, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu /§20 ods 1 písm. C OVZ/. V prípade , že v zariadení pracuje menej než tri roky, zamestnávateľ mu vyplatí 50% výšky jeho funkčného platu.

/8/ Ak zamestnanec dovrší 60 výročie pridelí zamestnávateľ odmenu 50% z funkčného platu do troch odpracovaných rokov. Po uplynutí tejto doby 1 funkčný plat.

/9/ Na základe analýzy prideleného rozpočtu RC Košice od 01.01.2021 riaditeľ RC rozhodol o úprave tarifných platov, formou zvýšenia platového stupňa podľa zákona č. 474/2008 Z.z. § 7 od. 4 a 5 u nepedagogických niektorých zamestnancov, zamestnávateľ umožní vyšší tarifný stupeň.

/10/ zamestnávateľ poskytne verejnému zamestnancovi v druhom polroku 2021 príspevok vo výške 100,00 eur. Podmienkou je trvanie pracovného pomeru k 30.11. 2021 najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť v skúšobnej dobe . Príspevok sa vyplatí v mesiaci december 2021.

Článok 8
Osobné príplatky

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku za ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností /§10 OVZ/.

/2/ Zamestnávateľ ho vyplatí mesačne, ak to umožňuje úst. §10 OVZ:
- pedagogickým zamestnancom
- nepedagogickým zamestnancom

Ktorý riadne plnia svoje povinnosti osobný príplatok

/3/ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať po jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

/4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky eur nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka a meniť ho môže podľa stavu mzdových prostriedkov na účte RC.

/5/ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré bol osobný príplatok priznaný

/6/ Zamestnávateľ výšku osobného príplatku zamestnancovi určí po pridelení ročného rozpočtu miezd zriaďovateľom v platovom dekréte.

Článok 9
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do **10-tého** dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

/2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

/3/ Zamestnávateľ bude vykonávať zrážky zo mzdy iba na základe súdneho rozhodnutia.

/4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na mzdu.

Článok 10
Odstupné a odchodné

/1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 osd. 1 pís, a./ alebo b./ ZP odstupné, a to vo výške

a./ **3 funkčných platov,** ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby,
b./ **4 funkčných platov,** ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby,
c./ pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho **2 funkčných platov.**

Článok 11
Pracovný čas zamestnancov

/1/ V zmysle KZVS bod II v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2021 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodín týždenne s prestávkami, pričom podľa § 91 ZP je zamestnávateľ povinný poskytnúť najneskôr po 4 hodinách prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

/2/ Pracovný čas v zariadení:

Bližšia špecifikácia je v uvedená v pracovnom poriadku.

Podľa rozpisu služieb jednotlivých prevádzok v nadväznosti na potrebu výkonu. Prestávky v práci stanovujú vedúci úsekov podľa dikcie a možnosti prevádzky. Rozvrhy pracovných zmien sú zverejnené na prístupných miestach na jednotlivých úsekoch.

Článok 12
Dovolenka na zotavenie

/1/ V zmysle KZVS, čl. II, bod 2. v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom, ktorí nie sú vedení v odseku 3 predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v §103 ods. 1 a 2 ZP o jeden týždeň t. j. na 6 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

/2/ V zmysle KZVS a na základe doplnenia ZP v čl. II, v znení §-u 103 ods.3 sa navyšuje dovolenka pedagogickým pracovníkom a odborných zamestnancom na **9 týždňov.** Podmienkou na jej poskytnutie je odpracovanie 60 dní v kalendárnom roku. Za každú neospravedlnene zmeškanú zmenu /pracovný deň/ môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o 1 až 2 dni.

/3/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie v prvom polroku 2021 pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 1 deň.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán
Článok 13
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 ps- 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, štrajk a výluku, 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 14
Riešenie kolektívnych sporov

/1/ Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ / ak 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 doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku k KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky /ďalej len ministerstvo/.

/3/ Zmluvné strany , ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia na základe spoločnej dohody využitie 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 v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpásať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume desaťtisíc slovenských korún. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 15
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

/1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych 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 16
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/ miestnosť na rokovanie členskej základnej
/b/ zabezpečiť telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia, kopírovací stroj, počítačové spojenie na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu
/c/ nástennú tabuľu na zverejnenie informácii o odborovej činnosti

/2/ Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich /úprava rozvrhu vyučovania/.

Článok 17
Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prekonávania 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, právnych predpisov a podľa dikcie §-u 229 ods. 7 ZP bude odborovú organizáciu prizývať na rokovania, na ktoré jej ZP dal kompetencie.

/2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno /§ 136 ZP/ s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady Odborovej organizácie a do Radov zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanie odborovej organizácie v nevyhnutom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku
- členovia výboru ZO 2 dní v roku

Článok 18
Záväzky odborovej organizácie

/1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku § 15 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 zasadnutie svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 19
Ochrana práce

/1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §146 a147 ZP a §8a až 8f/ zákona NR SR je č.330/1996 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. zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenia BOZP
b. pravidelne oboznamovať správnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť 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 ostatnými predpismi na zaistenie BOZP

d. dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov.

Článok 20
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 nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými prostriedkami
b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zistení príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať
c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach
d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancovi
e/ zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1 x 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 21
Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:
a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa
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 **70%** denného vymeriavacieho základu zamestnancami

Článok 22
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancovi

/1/ Zamestnávateľ poskytne matkám a 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 23
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.

/2/ Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. 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% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ prispeje na stravovanie zamestnancov v nočných službách stravným lístkom v hodnote **4,00 Eur.**

/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 jednorazovou sumou.

/5/ Zamestnancom, ktorí sa nemôžu stravovať v zariadení zo zdravotných dôvodov /po predložení potvrdenia od špeciálneho odborného lekára/, poskytne zamestnávateľ stravné lístky v hodnote **4,00Eur** podľa počtu odpracovaných zmien.

Článok 24
Starostlivosť o kvalifikáciu

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli poverovaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Záväzok zamestnávateľa je však podmienený potrebnosťou zvyšovania kvalifikácie pre konkrétnu funkciu a perspektívnosťou pre zamestnanca pre zamestnávateľa.

/2/ Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu pracovné úľavy na základe dohody uzavretej medzi zamestnávateľom a zamestnancom, v ktorej musia byť dohodnuté podmienky, za ktorých budú zľavy priznané. Uzavretie alebo neuzavretie dohody o priznaní, či nepriznaní pracovných úľav je viazané na potreby zariadenia.

Článok 25
Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

/1/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je otvorený:
a/ povinným prídelom je vo výške **1% a**
b/ ďalším prídelom najmenej vo výške **0,05%**
so súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ
Sociálny fond je tvorený povinným prídelom vo výške 1,05% zo súhrnu funkčných platov

/2/ Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2021 nasledovne:
Celková suma na doplnkové dôchodkové poistenie je otvorená:
a/ najmenej **2%** z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom sporení.

/3/ ustanovenia o zásade tvorby a použitie sociálneho fondu

Čerpanie príspevku:
1. Výber pracovných ochranných odevov
2. Príspevok na stravu

Štvrtá časť
Článok 26
Záverečné ustanoveniami

/1/ Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za 1.polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
/2/ Doba účinnosti článkov 1 až 6, článkov 8,9,11,12,15,16 až 22, a článkov 24,26, je dohodnutá odchylne od článku 3 ods. 3 tak, že sa ich účinnosť začína od 1.1.2021 a skončí 31.12.2021.
/3/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
/4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Košiciach 18.1.2021

.....
ZO OZ pri RC Košice

Tibor Palko - riaditeľ