

Č.j.: -AE/2017

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi zmluvnými stranami na
rok 2017

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Reedukačnom centre, Bankov 15, 040 31 Košice, IČO: 31944787167 zastúpenou p. Mgr. Alenou Pačenovskou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 20.04.2011.

a

Reedukačným centrom, Bankov 15, Košice, IČO 163368
zastúpeným Tiborom Palkom, riaditeľom centra

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

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 20.04.2011, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Alenu Pačenovskú, 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 označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, 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 2017 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 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 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 2017. Účinnosť článku 7 a článkov 10, 13, 14, 23, 25 a 28 končí dňom 31. decembra 2017.

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 uschovajú 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 podpisania.

(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 školy. Z oboznámenia

s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Plat, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v zmenách v režime nerovnomerne rozvrhnutého času **10 Eur** mesačne z I. platového stupňa a I. platovej triedy základnej stupnice platových taríf – uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§13 OVZ) a to :

- vychovávateľom
- pomocným vychovávateľom
- kuchárkam
- vrátnikom

(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).

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu príplatok v sume **30 %** hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ)

(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 vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 5 až 7 (§ 19 OVZ). Zamestnávateľ 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, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c OVZ).

(8) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle §-u 21 OVZ.

Článok 8

Osobný príplatok

(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 ust. §10 OVZ:

- pedagogickým zamestnancom
- nepedagogickým zamestnancom,

ktorí 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 priznať 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 (nesplňa kritéria).

(6) Zamestnávateľ výšku osobného príplatku zamestnancovi určí po pridelení ročného rozpočtu miezd zriaďovateľom v platovom dekrete.

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.

(5) Od 1. januára 2017 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia:

- základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov a osobitná stupnica zdravotníckych zamestnancov sa zvýši o **4%** .

Článok 10

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné, a to vo výške

- a) **3 funkčných plátov**, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby,
- b) **4 funkčných plátov**, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť 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 2016 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:

Rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas:

Pondelok – Piatok: **7.30 – 15.30 hod** – týka sa prevádzkových zamestnancov
- prestávka v práci trvá 30 minút v čase medzi: 12.00 – 12.30 hod – kuchárky
12.30 – 13.00 hod - ost. zamestnanci

Pružný pracovný čas:

Povinný denný úsek : pondelok a piatok : 9.00 - 14.00 hod
Maximálny čas začatia : 6.30 hod
Maximálny čas ukončenia : 16.00 hod

Zamestnanci s pružnou pracovnou dobou: – riaditeľ, účtovníčka, hospodárka, sociálna pracovníčka

Pracovné výkony mimo určeného času : vodič, sociálna pracovníčka

Pedagogickí zamestnanci :

Učitelia : 7.30 - 14.30 hod
Vychovávateľa : 12.00 - 20.30 hod
Noční vychovávateľa : 20.00 - 8.00 hod

Nepriavidelne rozvrhnutý pracovný čas:

Pondelok – Nedeľa: 7.00 – 18.30 hod Kuchárky
6.00 – 18.00 hod Vrátnici
8.00 – 21.00 hod Úsek výchovy
12.30 – 21.00 hod Podľa týždenného 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 uvedení 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 roku dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(2) V zmysle KZVS a na základe doplnenia Zákonníka práce v čl.II, v znení §-u 103 ods.3 sa navyšuje dovolenka pedagogickým pracovníkom a odborným 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.

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 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 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 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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia 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 podpísať 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 povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu 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 základne
- b) bezplatnú 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 informácií 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, 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, 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 nevyhnutnom 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 mier 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 zasadnutia 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 a 147 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 opatrenie 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 zisťovaní 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 zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaníach 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.

a) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti **80%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(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 príspeje na stravovanie zamestnancov v nočných službách stravným lístkom v hodnote **3,40 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) Zamestnávateľ umožní stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

(6) Zamestnancom, ktorí sa nemôžu stravovať v zariadení zo zdravotných dôvodov / po predložení potvrdenia od špeciálneho odborného lekára/, poskytne zamestnávateľ stravné lístky v hodnote **3,40 Eur** 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 potrebou zvyšovania kvalifikácie pre konkrétnu funkciu a perspektívnosťou 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 tvorený:

- a) povinným prídelom je vo výške **1 %** a
- b) ďalším prídelom najmenej vo výške **0,05 %** zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

(2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2014 nasledovne:

Celková suma na doplnkové dôchodkové poistenie je tvorená:

- a) najmenej **2%** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom sporení

Štvrtá časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

(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 odchyľne od článku 3 ods. 3 tak, že sa ich účinnosť začína od 1. 1. 2006 a skončí 31. 12. 2017.

(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 dňa 17. 01. 2017

ZO OZ pri RC Košice

Tibor PALKO
riaditeľ

Príloha č. 1 / 2017

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ

sociálneho fondu je tvorený povinným prídelenom je vo výške 1,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Reedukačnom centre, Bankov 15, Košice, zastúpenou Alenou Pačenovskou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie

a

Reedukačné centrum Bankov 15, Košice - zastúpeným Tiborom PALKOM, riaditeľom centra

sa dohodli

na ustanovenia v tretej časti Článok 25 odsek 1a) o zásade tvorby a použítie sociálneho fondu

Čerpanie príspevku:

1. Výber pracovných ochranných odevov
2. Príspevok na stravu
3. Príspevok na DDP

V Košiciach dňa 14.01.2014

ZO OZ pri RC Košice

.....
Tibor PALKO, riaditeľ