

RC-KE-AH-110/2023

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Reedukačnom centre, Bankov 15, Košice a Reedukačným centrom, Bankov 15, Košice, na roky 2024 – 2025.

Rok 2024

Kolektívna zmluva uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Cieľom uzatvorenia kolektívnej zmluvy je sústavné vytváranie priaznivých pracovných podmienok zo strany zamestnávateľa k zamestnancom zariadenia, za účelom sociálnych istôt, právnej ochrany a možných finančných a materiálnych pôžitkov zo strany zariadenia, na základe dodržania ustanovení Zákonníka práce, Zákon č. 311/2001 Z. z. a finančných a rozpočtových ukazovateľov zariadenia na roky 2024 - 2025. Predmetná kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie dvoch rokov, od 01.01.2024 do 31.12.2025.

Kolektívna zmluva v zastúpení medzi základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Reedukačnom centre, Bankov 15, 040 31 Košice, IČO: 31944787167 zastúpená p. PhDr. Františkom Rendošom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 15.04.2021, riadna voľba predsedu a Reedukačným centrom, Bankov 15, 040 31, Košice, IČO 00163368, v zastúpení Mgr. Ľubica Majorošová – riaditeľka zariadenia, sa obsahovo riadi a vychádza z uzatvorenej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnancov vo verejnom záujme, v súlade s § 3 písm. e) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov medzi Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky, Nezávislých kresťanských odborov Slovenska podľa § 2 ods. 3 písm. c) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a zástupcov poverených vládou Slovenskej republiky v súlade s § 3 písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorá bola účastníkmi podpísaná dňa: 13.07.2022 a jej platnosť je daná na obdobie do 31.08.2024.

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 15.04.2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy PhDr. Františka Rendoša, predseda 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 roky 2022 - 2024 skratka „KZVS“

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

/1/ 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.

/2/ 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 zamestnávania, 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 sa týka aj zamestnancov, ktorí pracovnú činnosť vykonávajú na pracovnej pozícii asistent/ka učiteľa a ich pracovný pomer trvá na dobu určitú.

/4/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a jej účinnosť nadobúda nasledujúcim dňom zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2024. Účinnosť článku 7 a článkov 10,13,14,23 a 25 končí dňom 31.decembra 2025.

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 dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis,

/3/ Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ špecifikovať a aktualizovať aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a náležitosti, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zariadenia.

/4/ Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany sa zaviazali uschovávať 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 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/ Zamestnávateľ oboznámi novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 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 zamestnancom v zmenách v režime nerovnomerne rozvrhnutého času 2,00% mesačne z 1. platového stupňa a 1. platovej triedy základnej stupnice platových taríf – uvedenej v prílohe č.3 OVZ /§13 OVZ/ a to:

- odborným 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 50% 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 50% hodinovej sadzby jeho funkčného platu a v nedeľu príplatok v sume 100% 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 dovŕši 60 - té výročie, prideli mu 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 01.01.2024 riaditeľka RC rozhodne o úprave tarifných plátov, 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 bude zamestnancom prispievať za prácu vykonanú a špecifikovanú v Zákonníku práce, Zákon č. 311/2001, § 122 a § 123 (sviatok, nočnú prácu a za prácu cez sobotu a nedeľu) podľa platnej, účinnej a aktuálnej legislatívy, ktorá upravuje uvedené finančné zvýhodnenie pre zamestnanca zo strany zamestnávateľa na dané obdobie.

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 ust. §10 OVZ:

- pedagogickým a odborným zamestnancom
- nepedagogickým zamestnancom

/3/ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku, zamestnávateľ bude zohľadňovať po jeho priznaní kritéria, zo strany nadriadeného zamestnanca.

/4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou, 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**

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:

- /1/ 3 funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby.
- /2/ 4 funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby.
- /3/ 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.
- /4/ Zamestnávateľ vyplatí určené odstupné za odpracované roky pedagogickému zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru z dôvodoch uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah uvedený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu vo výške: štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov a päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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 2023 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 dĺžky a možnosti prevádzky. Rozvrhy pracovných zmien sú zverejnené na prístupných miestach na jednotlivých úsekoch.
- /3/ Ak vznikne zamestnancovi prekážka v práci a čerpá pracovné voľno v zmysle ustanovení Zákonníka práce, Zákon č. 311/2001, § 141, Dôležité osobné prekážky v práci, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s nárokom na mzdu. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať. Zamestnanec predloží zamestnávateľovi potvrdenie a zdôvodní relevantnosť čerpanie pracovného voľna.

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 § 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 roku 2024 pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 deň, v zmysle ZP § 141, ods. 3. písm. b). O udelení pracovného voľna zamestnancovi rozhodne nadriadený, s prihliadnutím na zabezpečenie pracovných úloh na danom úseku.

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, 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, 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 333.- eur, slovom tristotridaťtri eur). 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 pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- /2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá

sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu /§ 13 ods. 6 ZP.

Článok 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 informácií o odborovej činnosti
- /2/ Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich /úprava rozvrhu vyučovania/.
- /3/ Pri prijatí nového zamestnanca, zamestnávateľ ho oboznámi z možnosťou pôsobenia v odborovej organizácii a poskytne mu kontaktné údaje o Úradovni odborov základnej organizácie RC Bankov 15, Košice a kontaktnú osobu.

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 § 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 zmierny vzťah 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 rokovaníach o otázkach BOZP

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

- 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu

- 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 21 **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- /1/ Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa.
- /2/ Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- /3/ Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého po desiaty deň pracovnej neschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancovi

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.
- /4/ Zamestnávateľ prispeje na stravovanie zamestnancom v nočných službách finančným príspevkom, k výplatnému termínu mesiac vopred, podľa rozpisu zmien.
- /5/ 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.
- /6/ Zamestnancom, ktorí sa nemôžu stravovať v zariadení zo zdravotných dôvodov /po predložení potvrdenia od špeciálneho odborného lekára/, poskytne zamestnávateľ finančný príspevok, k výplatnému termínu mesiac vopred, podľa rozpisu zmien.
- /7/ Zamestnávateľ umožní zamestnancom vybrať si medzi stravnými lístkami a finančným príspevkom na stravovanie.
- /8/ Uvedenú zmenu si zamestnanec môže uplatniť raz za 12 mesiacov.
- /9/ Zamestnávateľ nebude mať povinnosť zabezpečovať stravovanie voči zamestnancom, ktorým vznikol nárok (zamestnanci v nočnej prevádzke a zamestnanci ktorým zamestnávateľ nevie zabezpečiť v čase výkonu prác stravovanie) a ktorým poskytne účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.
- /10/ Výška finančného príspevku zo strany zamestnávateľa, je zhodná s príspevkom na stravný lístok.
- /11/ Finančný príspevok na stravovanie poskytovaný zamestnávateľom, je oslobodený od dane z príjmov, od sociálneho poistenia a aj od zdravotného poistenia. Pôjde o čistý príjem zamestnanca.

/12/ Zamestnávateľ bude zamestnancom prispievať finančným príspevkom na stravovanie v zmysle ustanovení Zákonníka práce, Zákon č. 311/2001, § 152 a následných aktuálnych účinných legislatívnych zmien, ktoré upravujú výšku hodnoty finančného príspevku na stravu pre zamestnanca zo strany zamestnávateľa na dané obdobie.

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.

/2/ Závazok zamestnávateľa je však podmienený potrebou zvyšovania kvalifikácie pre konkrétnu funkciu a perspektívou pre zamestnanca pre zamestnávateľa.

/3/ 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.

/4/ 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%

so súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

/2/ Tvorba sociálneho fondu je tvorená povinným prídelom vo výške 1,05% zo súhrnu funkčných plátov.

/3/ Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na roky 2024 – 2025 nasledovne: celková suma na doplnkové dôchodkové poistenie je tvorená, najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom sporení.

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 odchylné od článku 3 ods. 4 tak, že sa ich účinnosť začína od 1.1.2024 a skončí 31.12.2025.

/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.

Počet výtlačkov – 4.

Rozdeľovník: 1x RC Bankov 15, KE - registratúra, 1x verejná nástenka – prístup zamestnancov zariadenia k nahliadnutiu KZ, 2x ZO OZ pri RC Bankov 15, KE.

V Košiciach 31.12.2023

.....
PhDr. František RENDOŠ
predseda ZO OZ pri RC Bankov 15, KE

.....
Mgr. Ľubica MAJOROŠOVÁ
riaditeľka RC Bankov 15, KE