

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

| | | | |
|-----------------------------------|---|---|---|
| Evid.č.: UR-2019/3100-12581 | | Vydanie: prvé | |
| Platnosť od: | 1.1.2020 do 31.12.2020 | | Dátum: 19.12.2019 |
| Nahradzuje dokument: | ozn. súboru | Vypracoval: | Meno: PhDr. Adriana Krišková |
| Počet strán celkom / počet príloh | 9/1 | | Podpis: |
| Pripomienkoval: | Dátum : 20.12.2019 | Uzatvorená medzi: Správa ciest KSK a RP ZO IOZ pri SC KSK | Dátum: 30.12.2019 |
| | Meno: Lucia Benkovská JUDr. Veronika Tóthová Podpis: | | Meno: Ing. Jozef Rauch Alena Kočarová Eva Uharčeková Podpis: |
| Dátum: | Názov zmeny: | | Platnosť od: |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| | | |
|---|--|--|
|  | KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020 | identifikačný znak: KZ 2020 |
|---|--|--|

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov Správy ciest Košického samosprávneho kraja na rok 2020 uzatvárajú zmluvné strany

Správa ciest Košického samosprávneho kraja

konajúca: Ing. Jozefom Rauchom – riaditeľom
(ďalej v texte len „zamestnávateľ“)

a

Rada predsedov základných organizácií Integrovaného odborového zväzu pri Správe ciest Košického samosprávneho kraja zastúpená:

Alenou Kočarovou – predsedom a Evou Uharčekovou - podpredsedom Rady predsedov základných organizácií Integrovaného odborového zväzu pri Správe ciest Košického samosprávneho kraja
(ďalej v texte len „RP ZO IOZ“ alebo „odborová organizácia“)

túto Kolektívnu zmluvu Správy ciest Košického samosprávneho kraja na rok 2020 v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov v spojitosti s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019 - 2020 (ďalej v texte len „KZ vyššieho stupňa“).

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Zmluvné strany uzatvárajú túto Kolektívnu zmluvu Správy ciest Košického samosprávneho kraja na rok (ďalej v texte len „KZ“) s cieľom zabezpečiť sociálny zmier, koncepčný rozvoj Správy ciest Košického samosprávneho kraja (ďalej v texte len „SC KSK“) vo všetkých oblastiach jej činnosti, ochranu oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov, zlepšenie podmienok pri vykonávaní práce vo verejnom záujme pre všetkých zamestnancov SC KSK bez ohľadu na to, či sú odborovo organizovaní. Zmluvné strany využívajú zásady kolektívneho rokovania a rešpektujú vzájomne práva a povinnosti.
2. Túto KZ možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhu na zmenu sa začne rokovať bez odkladu od podania písomného podnetu. Dohodnutá zmena KZ bude prijatá písomným dodatkom k tejto KZ.
3. Táto KZ neupravuje vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom založené na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

| | | |
|----------|-----------------------------------|--------------|
| Zmena: 0 | Platí od: 1.1.2020 do: 31.12.2020 | Strana 2 / 9 |
|----------|-----------------------------------|--------------|

Tento dokument je duševným majetkom SC KSK.
Rozmnožovanie, vrátane výpiskov ako aj poskytnutie druhej strane nie je povolené!

| | | |
|---|--|--|
|  | KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020 | identifikačný znak: KZ 2020 |
|---|--|--|

4. Zmluvné strany uchovávajú túto KZ do 31.12.2030.

Článok 2

Povinnosti zmluvných strán

1. Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce z platných právnych predpisov, platnej KZ vyššieho stupňa, z tejto KZ, a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie odborovej organizácie informovať o svojej hospodárskej, ekonomickej situácii a ďalej sa zaväzuje prizývať zástupcov odborovej organizácie na svoje zasadnutia, ktorých predmetom rokovania budú otázky týkajúce sa opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti práce, úpravy pracovného času, starostlivosti o zamestnancov, pracovných podmienok zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov so znením KZ. Kolektívna zmluva je uložená na referáte personálnej práce a odmeňovania u zamestnávateľa, v agende príslušného výboru ZO IOZ a dostupná aj na intranete.

Článok 3

Prerokovanie

1. Na žiadosť jednej zo zmluvných strán sa pred zaujatím písomného stanoviska uskutoční spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a odborovej organizácie na podrobnejšie zdôvodnenie a objasnenie navrhovaného opatrenia.

Článok 4

Právo na informácie

1. Zamestnávateľ jedenkrát ročne informuje odborovú organizáciu:
 - o svojej hospodárskej a finančnej situácii,
 - o zásadných otázkach rozvoja svojej činnosti,
 - o výsledkoch kontrol, vykonaných príslušnými orgánmi v oblasti pracovno-právnej, sociálnej a BOZP.
2. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najneskôr dva mesiace vopred o plánovanom prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov.

Článok 5

Kontrolná činnosť

1. Kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ vykoná v zmysle ustanovenia § 239 Zákonníka práce odborová organizácia na základe písomného poverenia.

| | | |
|----------|-----------------------------------|--------------|
| Zmena: 0 | Platí od: 1.1.2020 do: 31.12.2020 | Strana 3 / 9 |
|----------|-----------------------------------|--------------|

| | | |
|---|--|--|
|  | KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020 | identifikačný znak: KZ 2020 |
|---|--|--|

2. Odborová organizácia o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti bude zamestnávateľa informovať päť pracovných dní vopred vrátane mien osôb, ktoré ju vykonajú.
3. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote päť pracovných dní po skončení kontroly.

Článok 6

Podmienky činnosti odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ poskytne zástupcovi zamestnancov pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na jeho účasť na vzdelávaní v zmysle § 138 ods. 1 Zákonníka práce.
Požiadavky za odborovú organizáciu včas predkladá predseda odborovej organizácie na schválenie riaditeľovi SC KSK.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi - členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, a to výlučne predsedovi príslušnej základnej organizácie IOZ, resp. v prípade jeho dlhodobej práceneschopnosti ním poverenému zástupcovi, pracovné voľno s náhradou mzdy, a to v rozsahu maximálne 4 hodiny mesačne. Zamestnávateľ po posúdení predloženej žiadosti môže zástupcov zamestnancov uvoľniť na rokovanie vyšších orgánov IOZ (prekážka v práci s náhradou mzdy).
3. Predseda príslušnej základnej organizácie IOZ je povinný minimálne 5 pracovných dní pred jeho plánovaným čerpaním písomne oznámiť zamestnávateľovi predpokladaný dátum a čas čerpania pracovného voľna poskytovaného v zmysle bodu 2 tohto článku.
4. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
5. Ak pri kontrole zamestnávateľ zistí, že pracovné voľno v zmysle bodu 2 tohto článku je využívané na iný účel ako ten, na ktorý bolo poskytnuté, zamestnávateľ bude postupovať v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce. Náhrada mzdy v takom prípade zamestnancovi nepatrí.
6. V prípade, ak zamestnanec nesplnením povinnosti podľa bodu 3 znemožní zamestnávateľovi výkon kontroly čerpania takto poskytnutého voľna, bude sa jeho neprítomnosť na pracovisku považovať za neospravedlnenú absenciu.

Článok 7

Skončenie pracovného pomeru

1. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien rozviazaný pracovný pomer, zamestnávateľ nepristúpi k rozviazaniu pracovného pomeru, ak to nebude nevyhnutné:

| | | |
|----------|-----------------------------------|--------------|
| Zmena: 0 | Platí od: 1.1.2020 do: 31.12.2020 | Strana 4 / 9 |
|----------|-----------------------------------|--------------|

| | | |
|---|--|--|
|  | KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020 | identifikačný znak: KZ 2020 |
|---|--|--|

- a) s oboma manželmi,
- b) osamelými zamestnancami, ktorí sa starajú o nezaopatrené deti do 15 rokov veku.

Článok 8 Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
Zamestnávateľ navýši priznané odchodné o ďalší jednonásobok funkčného platu u zamestnanca, ktorý odpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru u zamestnávateľa 20 a viac rokov.
2. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
Zamestnávateľ navýši priznané odchodné o ďalší jednonásobok funkčného platu u zamestnanca, ktorý odpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru u zamestnávateľa 20 a viac rokov.

Článok 9 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je najviac 37 a ½ hodiny týždenne. Úprava pracovného času je zakotvená v internej norme zamestnávateľa „Metodický pokyn pre vykonanie údržby ciest počas výkonu ZÚC a LÚC“.
2. Zamestnávateľ môže znova predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu vykonávania prác v zaradení pomocný cestný robotník alebo obdobnom pracovnom zaradení pri vytvorení pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v rámci projektov zastrešených úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.
3. V prípade zavedenia pružného pracovného času bude zamestnávateľ pri vyšetrení/ošetrovaní alebo sprevádzaní rodinného príslušníka na vyšetrenie/ošetrovanie zamestnancovi započítavať prekážky v práci v rozsahu zodpovedajúcom priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca (t.j. 7,5 hod. pri plnom úväzku), ak bude zdravotníckym zariadením potvrdené trvanie tejto prekážky v práci „celý deň“ (pokiaľ zamestnanec nepožiadá o iný postup).

| | | |
|----------|-----------------------------------|--------------|
| Zmena: 0 | Platí od: 1.1.2020 do: 31.12.2020 | Strana 5 / 9 |
|----------|-----------------------------------|--------------|

| | | |
|---|--|--|
|  | KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020 | identifikačný znak: KZ 2020 |
|---|--|--|

Článok 10 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Článok 11 Nárast platov

1. Nová základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platná od 1.1.2020 je uvedená v prílohe č. 3 Nariadenia vlády 388/2018 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v znení účinnom od 1.1.2020.

Článok 12 Plat zamestnanca

1. V zmysle § 7 ods. 4 a 5 zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení zamestnávateľ určuje tarifný plat zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v platovej tarife 12. platového stupňa platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Tento postup sa neuplatňuje v prípade započítanej praxe nad 36 rokov, kedy dochádza k zaradeniu do 13. alebo 14. platového stupňa.
2. Súčasťou funkčného platu zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené príslušným orgánom verejného zdravotníctva do 3. kategórie rizikových prác, je platová kompenzácia za sťažený výkon práce vo výške 11,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf

Článok 13 Výplata miezd

1. Zamestnávateľ vypláca mzdy len spôsobom dohodnutým so zamestnancom, spravidla bezhotovostným prevodom.
2. Mzda je splatná mesačne pozadu. Výplatné termíny v roku 2020 sa stanovujú na:
15.01.2020, 14.02.2020, 13.03.2020, 15.04.2020, 15.05.2020, 15.06.2020, 15.07.2020,
14.08.2020, 14.09.2020, 15.10.2020, 13.11.2020, 14.12.2020.

| | | |
|----------|-----------------------------------|--------------|
| Zmena: 0 | Platí od: 1.1.2020 do: 31.12.2020 | Strana 6 / 9 |
|----------|-----------------------------------|--------------|

| | | |
|---|--|--|
|  | KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020 | identifikačný znak: KZ 2020 |
|---|--|--|

Článok 14

Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej práceneschopnosti, výška náhrady príjmu od 1. do 3. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od 4. do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 15

Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) vo výške 2 % z príjmu zúčtovaného na výplatu (t.j. z vymeriavacieho základu na sociálne poistenie nelimitovaného) každého zamestnanca, ktorý uzatvoril zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

Článok 16

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ je v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. v platnom znení v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci (ďalej len „BOZP“) a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných pracovných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam. Každý zamestnanec sa môže na intranetovej stránke zamestnávateľa oboznámiť s internými normami v oblasti BOZP, ktorými sa riadi zamestnávateľ.

Článok 17

Sociálny fond

1. Sociálny fond v r. 2020 bude tvorený povinným prídedom vo výške 1 % a ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac v zmysle § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. v platnom znení. Odvod sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade s cit. zákonom.
2. Rozpočet sociálneho fondu a jeho použitie na rok 2020 tvorí prílohu 1 tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 18

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (stravovacie poukážky).

| | | |
|----------|-----------------------------------|--------------|
| Zmena: 0 | Platí od: 1.1.2020 do: 31.12.2020 | Strana 7 / 9 |
|----------|-----------------------------------|--------------|

| | | |
|---|--|--|
|  | KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020 | identifikačný znak: KZ 2020 |
|---|--|--|

2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa ods. 1 tohto článku vo výške 2,75 € na jednu stravovaciu poukážku v období od 01.01.2020 do 31.12.2020.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovacie poukážky aj počas čerpania dovolenky.
4. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi poskytnutie ďalšej stravovacej poukážky, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín.
5. Zamestnávateľ poskytne stravovanie za rovnakých podmienok ako v bode 4 tohto článku aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu nadčas alebo pracovnú pohotovosť na pracovisku mimo vopred schváleného rozpisu pracovných zmien.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednu stravovaciu poukážku aj na deň, keď zamestnanec bezpríspevkovo daruje krv a predloží zamestnávateľovi doklad o tejto skutočnosti.

Článok 19

Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle ustanovenia § 160 a nasledujúcich Zákonníka práce, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, vyhovieť žiadostiam tehotných žien, žien alebo mužov trvale starajúcich sa o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času a dodržiavať ustanovenia Zákonníka práce upravujúce pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti.

Článok 20

Ostatné sociálne služby

1. Zamestnávateľ umožní za odplatu poskytnutie strojov, dopravných prostriedkov a zariadení zamestnávateľa pre súkromné potreby zamestnancov v zmysle platnej internej normy vydanéj po prerokovaní s RP ZO IOZ.

Článok 21

St'ážnosti a spory

1. Všetky spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami týkajúce sa tejto KZ sa budú riešiť kolektívnym vyjednávaním poverených zástupcov z každej strany, najneskôr do 30 dní od doručenia oznámenia - podnetu druhej strane, resp. od vzniku sporu. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní, resp. platnými právnymi predpismi.

| | | |
|----------|-----------------------------------|--------------|
| Zmena: 0 | Platí od: 1.1.2020 do: 31.12.2020 | Strana 8 / 9 |
|----------|-----------------------------------|--------------|

| | | |
|---|--|--|
|  | KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020 | identifikačný znak: KZ 2020 |
|---|--|--|

2. Individuálne sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo vykonania KZ ohľadne plnenia záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, rieši zamestnávateľ a odborová organizácia.
3. Ak nedôjde k vyriešeniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 30 dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, má tento právo vymáhať svoj nárok súdnou cestou.
4. Postupom uvedeným v ods. 2 – 3 tohto článku nie je dotknuté právo zamestnanca kedykoľvek vymáhať nároky súdnou cestou.

Článok 22

Záverečné ustanovenia

1. Plnením záväzkov tejto KZ uznávajú zmluvné strany svoju spoluzodpovednosť a nevyhnutnosť sociálneho dialógu v záujme zachovania sociálneho zmieru.
2. Kontrolu plnenia nárokov zamestnancov stanovených touto KZ vykonávajú zástupcovia zmluvných strán jedenkrát ročne.
3. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. O tomto návrhu je druhá strana povinná rokovať. Rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ sa uskutočňuje v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. v platnom znení, tak ako o KZ.
4. Zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom zmluvných strán.
5. Dodatky a prílohy prijaté zmluvnými stranami k tejto KZ majú tú istú záväznosť a dôsledky ako táto KZ.
6. Pri príprave KZ na ďalšie obdobie si zúčastnené strany navzájom poskytnú všetky prístupné sociálno-ekonomické informácie.
7. KZ je záväzná aj pre nástupcov zmluvných strán. Zmluvné strany sa zaväzujú informovať svojich právnych nástupcov o jej obsahu.
8. Táto KZ je vyhotovená v dvoch vyhotoveniach. Každá zmluvná strana dostane po jednom vyhotovení.
9. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2020, s účinnosťou od 1.1.2020 do 31.12.2020.

V Košiciach, dňa 30.12.2019

| | | |
|----------|-----------------------------------|--------------|
| Zmena: 0 | Platí od: 1.1.2020 do: 31.12.2020 | Strana 9 / 9 |
|----------|-----------------------------------|--------------|

Tento dokument je duševným majetkom SC KSK.
Rozmnožovanie, vrátane výpiskov ako aj poskytnutie druhej strane nie je povolené!

| | | |
|---|--|---|
|  | PRÍLOHA 1 KU KZ NA ROK 2019 | identifikačný znak: Príloha 1 ku KZ 2020 |
|---|--|---|

Článok 1 Tvorba fondu

1. Sociálny fond v podmienkach Správy ciest KSK sa tvorí v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2019-2020.
2. Sociálny fond v r. 2020 bude tvorený povinným prídélom vo výške 1 % a ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov zúčtovaných na výplatu za kalendárny rok. Odvod sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 2 Rozpočet fondu

| | |
|--|-------------|
| Zostatok z roku 2019 (predpoklad): | 31 637,95 € |
| Povinný a ďalší prídél na rok 2020 (predpoklad): | 67 000,00 € |
| <hr/> | |
| ROZPOČET SPOLU (predpoklad): | 98 637,95 € |

Článok 3 Použitie fondu

Zamestnávateľ používa sociálny fond na zabezpečenie týchto činností:

a/ závodné stravovanie:

V období od 01.01.2020 do 31.12.2020 poskytne zamestnávateľ zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,45 € na jednu stravovaciu poukážku, na ktorú má nárok zamestnanec v zmysle KZ na rok 2020.

b/ služby na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov:

Zamestnávateľ zabezpečí zo sociálneho fondu pre zamestnancov poukážky na služby a tovary na zabezpečenie regenerácie pracovnej sily zamestnancov v hodnote 50,00 € s tým, že zamestnanec si individuálne zvolí z ponúkaných možností pre neho najúčelnejšiu formu regenerácie.

Podmienky pre poskytnutie poukážok:

Nárok na poskytnutie poukážok má zamestnanec, ktorý:

1. je v pracovnom pomere a v evidenčnom stave u zamestnávateľa od 01.01.2020 do 31.12.2020 aspoň 11 mesiacov, jeho pracovný pomer k 1.12.2020 naďalej trvá, a zároveň

| | | |
|----------|------------------------------------|--------------|
| Zmena: 0 | Platí od: 01.01.2020 do 31.12.2020 | Strana 1 / 3 |
|----------|------------------------------------|--------------|

| | | |
|---|--|--|
|  | KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020 | identifikačný znak: KZ 2020 |
|---|--|--|

2. za obdobie od 01.01.2020 do 31.12.2020 nie je práceneschopný viac ako 650 hodín (zamestnanci, ktorých týždenný pracovný čas je kratší ako 37,5 hodín, nesmú za obdobie od 01.01.2020 do 31.12.2020 z dôvodu práceneschopnosti vynechať uvedený počet hodín príslušne znížený podľa ich úväzku).

Do hodín práceneschopnosti sa nezapočítava trvanie práceneschopnosti zamestnanca z dôvodu pracovného úrazu, ku ktorému došlo bez jeho zavinenia.

Nárok na poskytnutie poukážky má aj zamestnankyňa/zamestnanec, ktorá/ktorý:

- nie je v evidenčnom stave u zamestnávateľa od 01.01.2020 do 31.12.2020 nepretržite z dôvodu, že je na materskej alebo rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce alebo na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce, a zároveň
- počet hodín rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce za obdobie od 01.01.2020 do 31.12.2020 nepresiahne 650 hodín, a zároveň
- za obdobie od 01.01.2020 do 31.12.2020 nie je práceneschopný viac ako 650 hodín. Počet hodín uvedených v bodoch 2. a 3. sa pri posudzovaní nárokov zamestnancov s týždenným pracovným časom kratším ako 37,5 hodín zmenší pomerným spôsobom.

V prípade, že zamestnanec nemá záujem o poukážku na relaxačné a regeneračné služby, písomne oznámi zamestnávateľovi túto skutočnosť v termíne do 30.09.2020.

c/ Zamestnávateľ môže poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc v prípadoch:

- dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca z dôvodu závažného pracovného úrazu s ťažkou ujmom na zdraví zamestnanca – zamestnancovi vo výške 150,00 €,
- pri úmrtí zamestnanca pozostalým rodinným príslušníkom – vo výške 150,00 €. Za rodinného príslušníka sa pre tento účel považujú: manžel/manželka, príp. deti, príp. rodičia zosnulého zamestnanca. Príspevok sa poskytuje v poslednej zúčtovanej mzde zosnulého

d/ Zamestnávateľ zabezpečí ďalšiu časť podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov na pracovisku, a to:

Poskytnutím príspevku na stravovanie zamestnancov v prípade mimoriadnej situácie v súvislosti s údržbou ciest v celkovej obmedzenej výške, maximálne 2.000,00 € ročne, a to takto:

- príspevok sa poskytne výlučne vo forme poskytnutia stravy a nápojov na pracovisku, a to tým zamestnancom, ktorí sa podieľajú aktívne na výkone prác, súvisiacich s mimoriadnou situáciou,
- o poskytnutí/neposkytnutí príspevku a jeho výške rozhodne riaditeľ organizácie, príp. ním poverený zástupca bez predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov.

e/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok vo výške 8,00 €/noc na ubytovanie v rekreačnom zariadení zamestnávateľa za predpokladu, že zamestnanec si tento pobyt objednal a pobytu sa zúčastnil v zmysle organizačnej smernice zamestnávateľa a o používaní rekreačných zariadení. Finančný príspevok sa poskytne vo výplatnom termíne nasledujúcom po mesiaci, v ktorom sa pobyt uskutočnil.

| | | |
|----------|-----------------------------------|--------------|
| Zmena: 0 | Platí od: 1.1.2020 do: 31.12.2020 | Strana 2 / 3 |
|----------|-----------------------------------|--------------|

| | | |
|---|--|--|
|  | KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020 | identifikačný znak: KZ 2020 |
|---|--|--|

V prípade pobytu organizovaného zamestnávateľom v zmysle organizačnej smernice o používaní rekreačných zariadení (napr. pracovné stretnutie, porada, atď.) sa tento príspevok zamestnancom neposkytuje.

Maximálna výška príspevku zo sociálneho fondu poskytnutá na tento účel činí 3.000,00 €.

V prípade, že sa rozpočet fondu zníži, použitie fondu sa úmerne zníži v poradí:

1. príspevok na ubytovanie v rekreačnom zariadení,
2. služby na regeneráciu pracovnej sily,
3. závodné stravovanie.

Ďalšie prerokovanie s odborovou organizáciou už nie je potrebné.

Článok 4

Záverečné ustanovenie

1. Výkonom dozoru nad sociálnou agendou a starostlivosťou o zamestnancov Správy ciest KSK je poverená Rada predsedov IOZ pri Správe ciest KSK, ktorá súčasne zabezpečuje kontrolu dodržiavania ustanovení týchto zásad.
2. Priebežnú informáciu o tvorbe, čerpaní a aktuálnom zostatku sociálneho fondu poskytne zamestnávateľ orgánom IOZ pri Správe ciest KSK najmenej raz ročne. Plnenia v prospech zamestnancov, poskytované z prostriedkov fondu – s výnimkou príspevku na závodné stravovanie a sociálnej výpomoci zamestnancovi podľa ods. c/ bodu 1 článku 3 za podmienky, že nepretržité trvanie s úrazom súvisiacej dočasnej pracovnej neschopnosti trvalo viac ako 6 mesiacov – podliehajú zdaneniu podľa § 5 ods. 1 písm. f) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších zmien a doplnkov.
3. Pre zmeny a doplnky týchto zásad platia rovnaké ustanovenia ako pre zmeny a doplnky Kolektívnej zmluvy, pričom postup upravuje Článok 22 KZ - Záverečné ustanovenia.

| | | |
|----------|-----------------------------------|--------------|
| Zmena: 0 | Platí od: 1.1.2020 do: 31.12.2020 | Strana 3 / 3 |
|----------|-----------------------------------|--------------|