

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami a vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2015

zmluvné strany

Služobný úrad: **Regionálna veterinárna a potravinová správa Dolný Kubín,**  
zastúpená vedúcim služobného úradu MVDr. Petrom Č u l e n o m

a

**Základná organizácia odborového zväzu zamestnancov** Regionálnej veterinárnej a potravinovej správy Dolný Kubín, zastúpená predsedníčkou ZO OZ MVDr. Annou Luckou

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. D) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

## **KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2015**

**pre zamestnancov v štátnej službe a pre zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.**

## Článok 1

### Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje oprávnené záujmy a podmienky zamestnávania štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanci“) zamestnávateľa Regionálnej veterinárnej a potravinovej správy v Dolnom Kubíne (ďalej len „zamestnávateľ“), ich nároky vyplývajúce zo štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru a niektoré vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, RVPS a Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov RVPS (ďalej len „ZO OZ“).
2. Obsahom kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

## Článok 2

### Vzťahy medzi zamestnávateľom a ZO OZ

1. V zmysle ustanovení zákona č. 400/2009 Z.z o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o štátnej službe“) a Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) RVPS vopred prerokuje s výborom ZO OZ:
  - zásadné organizačné zmeny (zmeny organizačnej štruktúry), najmä vznik, zlúčenie, rozdelenie alebo zrušenie vnútorných organizačných útvarov (odbor, oddelenie) a iné opatrenia týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov,
  - opatrenia týkajúce sa ekonomických, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
  - návrhy služobných predpisov a interných predpisov, ktoré ovplyvňujú pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov,
  - opatrenia na vytvorenie podmienok pre riadny výkon štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
3. Zamestnávateľ umožní v nevyhnutnom rozsahu uvoľnenie zamestnancov zo zamestnania na výkon funkcie v odborových orgánoch (školenia, vzdelávanie).
4. Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné sociálno-ekonomické informácie a ďalšie informácie a to najmä:
  - Zamestnávateľ bude prizývať delegovaného zástupcu odborovej organizácie na rokovania operatívnej porady vedúceho služobného úradu v prípadoch, ak predmetom rokovania bude prijatie závažných opatrení týkajúcich sa pracovných, sociálnych a ekonomických podmienok väčšieho počtu zamestnancov.

- ZO OZ bude neodkladne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a navrhnúť spôsob spolupráce za účelom jeho odstránenia.
  - Výbor ZO OZ bude poskytovať vedeniu zamestnávateľa (vedúcemu služobného úradu) uznesenia zo svojich členských schôdzí, konferencií, výpisy z uznesení výboru ZO OZ a zásadné programové a koncepčné dokumenty.
5. Zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov členov ZO OZ formou zrážky zo mzdy na základe písomnej dohody uzavretej so zamestnancom (§ 131 ods. 3 ZP) a v mesačných intervaloch ich bude odvádzať na účet ZO OZ.

### Článok 3

#### Pracovnoprávne nároky a podmienky

##### 1. Pracovný čas a prestávky v práci

- 1.1 Služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je 37 ½ hodiny týždenne. Služobný čas ako aj pracovný čas vrátane prestávky na odpočinok a jedenie ja 40 hodín týždenne. Počas služobného alebo pracovného času t.j. 37 a ½ hodiny týždenne musí byť zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi.
- 1.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do služobného resp. pracovného času a nemôže sa poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej doby.
- 1.3 Začiatok a koniec pracovnej doby ako aj začiatok a koniec prestávky na odpočinok a jedenie je určený v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.
- 1.4 Výnimky z určeného pracovného času v zmysle § 164 ods. 2 a § 165 ZP na žiadosť zamestnanca a kladného odporúčania príslušného vedúceho oddelenia povoľuje po schválení vo vedení zamestnávateľa vedúci služobného úradu.

##### 2. Dovoľenka

V súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2015 je základná výmera dovolenky 5 týždňov. Dovoľenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku.

##### 3. Prekážky v práci na strane zamestnanca

- 3.1 Nad rámec ustanovenia § 141 ods. 3 ZP môže poskytnúť zamestnávateľ ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy v príslušnom roku na riešenie osobných a rodinných vecí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času.
- 3.2 Pracovné voľno bez náhrady mzdy nad rozsah stanovený všeobecne záväzným predpisom sa poskytne na žiadosť zamestnanca najmä v týchto prípadoch:
- pri starostlivosti o rodiča alebo rodinného príslušníka (aj za predpokladu, že nežijú v spoločnej domácnosti) počas trvania nemoci na základe lekárskeho vysvedčenia o potrebe osobnej opatery v nevyhnutnom rozsahu,

- rodiča pri starostlivosti o deti do 15 rokov počas školských prázdnin, maximálne v rozsahu 2 týždňov
- pri úmrtí člena rodiny a blízkeho príbuzného

Pracovné voľno bez náhrady mzdy ďalej zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe predvolania z rôznych inštitúcií (napr. dedičské konanie, súdne pojednávanie). V týchto prípadoch na základe takéhoto predvolania zamestnanec požiada o neplatené voľno vedúceho služobného úradu. Doklad o takomto predvolaní je zamestnanec povinný odovzdať zamestnávateľovi.

O poskytnutí neplateného voľna a jeho rozsahu podľa bodu 3.2 rozhoduje vedúci služobného úradu na základe písomnej žiadosti zamestnanca a odporúčania vedúceho odboru, príp. vedúceho oddelenia.

#### **Článok 4**

##### **Pracovné podmienky a kontrolná činnosť**

1. Zamestnávateľ dbá o zlepšovanie podmienok pre výkon štátnej služby a pre výkon prác vo verejnom záujme (vybavenie kancelárií nábytkom, kancelárskou technikou, výpočtovou technikou, reprodukčnou a komunikačnou technikou, odbornou literatúrou a pracovnými odevmi a pomôckami) podľa Smernice o poskytovaní OOPP v rámci finančných možností daných rozpočtom na príslušný rok.
2. Výbor ZO OZ vykonáva kontrolu podmienok vykonávania štátnej služby a pracovných podmienok pri výkone prác vo verejnom záujme a je oprávnený:
  - a) vstupovať na miesta výkonu štátnej služby a pracovísk pri výkone práce vo verejnom záujme,
  - b) vyžadovať od vedúcich štátnych zamestnancov potrebné informácie a podklady,
  - c) podávať návrhy na zlepšenie podmienok na riadny výkon štátnej služby a pracovné podmienky pri výkone práce vo verejnom záujme,
  - d) vyžadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených nedostatkov.

#### **Článok 5**

##### **Zabezpečenie zamestnanosti a odmeňovanie zamestnancov**

1. Podmienky zamestnávania a odmeňovania v štátnej službe určuje zákon o štátnej službe a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015.
2. Podmienky zamestnávania a odmeňovania pri výkone prác v službe vo verejnom záujme určuje zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme), Zákoník práce a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2015 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú v zmysle citovaného zákona pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2015.
3. Zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO OZ zamýšľané organizačné zmeny alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k hromadnému prepúšťaniu

zamestnancov podľa § 73 ZP najneskôr 2 mesiace pred nadobudnutím účinnosti rozhodnutia RVPS. Zároveň navrhne a prerokuje opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie, predovšetkým prerokuje možnosť umiestnenia zamestnancov na primerané služobné resp. pracovné miesta v rámci RVPS. Zamestnávateľ sa zaväzuje rovnakým spôsobom informovať zamestnancov, ktorých sa zmeny budú týkať.

4. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami v dôsledku organizačných zmien bude rozviazaný pracovný pomer resp. skončený štátnozamestnanecký pomer, bude zamestnávateľ prihliadať na:
  - rodinné pomery zamestnanca (starostlivosť o deti do 15 rokov veku, príp. nezaopatrované deti do 26 rokov veku, osamelých zamestnancov),
  - pracovnú výkonnosť zamestnancov.

### **Odstupné**

5. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, s ktorým skončil štátnozamestnanecký pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 47 písm. a) a b) zákona o štátnej službe, odstupné v sume štvornásobku jeho funkčného platu, ak súhlasí so skončením štátnozamestnaneckého pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby.
6. Odstupné v sume štvornásobku funkčného platu patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe aj vtedy, ak služobný úrad skončí štátnozamestnanecký pomer dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodov uvedených v § 47 písm. a) a b) zákona o štátnej službe.
7. Ak štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca trval dlhšie ako dva roky, služobný úrad vyplatí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, s ktorým skončil štátnozamestnanecký pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 47 písm. a) a b) zákona o štátnej službe, odstupné v sume päťnásobku jeho funkčného platu, ak súhlasí so skončením štátnozamestnaneckého pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby.
8. Odstupné v sume päťnásobku funkčného platu patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, ktorého štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky aj vtedy, ak služobný úrad skončí štátnozamestnanecký pomer so štátnym zamestnancom dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodov uvedených v § 47 písm. a) a b) zákona o štátnej službe.
9. Služobný úrad vyplatí štátnemu zamestnancovi, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 37 ods. 4 alebo ods. 5 alebo ktorého vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca sa skončilo na základe zákona podľa § 38 a ktorého štátnozamestnanecký pomer sa skončil výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 47 písm. c) a d) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu, odstupné v sume päťnásobku jeho funkčného platu, ak súhlasí so skončením štátnozamestnaneckého pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby.
10. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení štátnozamestnaneckého pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy a platu, ak sa zamestnávateľ so štátnym zamestnancom nedohodne inak.

11. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu nasledovne:
  - a) v sume jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval menej ako dva roky,
  - b) v sume štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) v sume päťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval viac ako päť rokov.
12. Zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí zamestnávateľ odstupné:
  - a) v sume jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) v sume štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) v sume päťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval viac ako desať rokov.
13. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy a platu, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

### **Odchodné**

14. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, poskytne zamestnávateľ štátnemu zamestnancovi v štátnej službe odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 ods. 1 zákona o štátnej službe v sume jedného funkčného platu štátneho zamestnanca.
15. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo po priznaní predčasného starobného dôchodku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 a ods.2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

## **Článok 6**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Všetky opatrenia na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) sa budú vykonávať v súčinnosti s ZO OZ. Predseda ZO OZ bude neodkladne informovaný o prevádzkových nehodách (haváriách) a pracovných úrazoch, ako aj o závadách zistených zamestnávateľom alebo príslušnými štátnymi orgánmi, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť práce zamestnancov.

2. Zamestnávateľ v spolupráci s výborom ZO OZ vykoná jedenkrát ročne komplexnú previerku BOZP, pracovného prostredia, hygieny a požiarnej ochrany.
3. Spôsob a rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancovi pracovným úrazom zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO OZ a so zamestnancom bez zbytočného odkladu, najneskôr však do 30 kalendárnych dní odo dňa, keď sa o úraze dozvedel.
4. Zamestnávateľ rešpektuje právo výkonu kontroly ZO OZ nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
5. Zamestnávateľ bude neustále dbať o hygienu pracovného prostredia, najmä o čistotu v kanceláriách, kuchyni a jedálni, spoločných priestoroch a sociálnych zariadeniach.
6. ZO OZ bude vplývať na svojich členov, aby dodržiavali čistotou prostredia a dbali o ochranu majetku.

## **Článok 7**

### **Sociálny fond**

#### **1. Sociálny fond**

- 1.1 Sociálny fond v zmysle zákona o sociálnom fonde NR SR č. 152/1994 Z.z. o zmene a doplnení je fondom zamestnávateľa, ktorý ho vedie na osobitnom účte.

#### **2. Tvorba fondu**

- 2.1 V súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2015 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a po dohode zamestnávateľa so ZO OZ pridel do sociálneho fondu vo výške 1,5 % zo súhrnu mesačných platov štátnych zamestnancov a hrubých miezd zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme zúčtovaných na výplatu za bežný rok.

Tvorbu a použitie pre rok 2015 tvorí Príloha č. 1.

- 2.2 Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu miezd alebo platu vo výške 1,5 % hrubých miezd automaticky v systéme SAP.

- 2.3 Zostatok prostriedkov fondu prechádza do nasledujúceho roka.

- 2.4 Zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídela do fondu na základe skutočne vyplatených miezd očistených od náhrad za rok 2015 vykoná zamestnávateľ do konca roka 2015.

#### **3. Použitie fondu**

Rozpočet sociálneho fondu tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa dohodli na použití sociálneho fondu za týchto podmienok:

### 3.1 Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnancov formou gastrolístkov z firmy Vaša Slovensko (výška stravného lístka 4,- €).
2. Zamestnancom štátnej služby poskytne z prostriedkov rozpočtu príspevok na stravné vo výške 65 % a zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme vo výške 55 % z ceny stravného lístka.  
Zamestnávateľ zo sociálneho fondu poskytne príspevok vo výške podľa Prílohy č. 1 zmluvy, ktorú dohodol zamestnávateľ so ZO OZ vychádzajúc z kvantifikácie nákladov na jedno hlavné teplé jedlo. Pri každej zmene ceny stravného lístka upraví zamestnávateľ po dohode so ZO OZ výšku príspevku zo sociálneho fondu.
3. RVPS poskytne zamestnancom stravné lístky podľa počtu skutočne odpracovaných dní za predchádzajúci mesiac.

### 3.2 Príspevok na regeneráciu pracovných síl

Zamestnancovi sa poskytne príspevok vo výške minimálne 10 € na regeneráciu pracovných síl (v prípade nedostatku finančných prostriedkov na sociálnom fonde sa výška príspevku zvýši). U zamestnancov, ktorí uzatvoria štátnozamestnanecký alebo pracovný pomer v priebehu roka a zamestnancom, ktorí čerpajú neplatené voľno, príp. dlhšiu PN, sa poskytne alikvotná časť príspevku.

Príspevok sa poskytne zamestnancovi v zúčtovaní miezd v štvrtom štvrtroku 2015.

### 3.3 Životné jubileá

Pri dosiahnutí 50 rokov veku bude zamestnancovi vyplatená odmena v sume jeho posledne priznaného funkčného platu.

### 3.4 Iné

#### 3.4.1 Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ na základe uzatvorených zamestnávateľských zmlúv s doplnkovými dôchodkovými poisťovňami (ING Tatra-sympatia, AXA, DDS Tatra banky) bude odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnancov v štátnej službe vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, v prípade nedostatku finančných prostriedkov sa uvedená suma zníži.

## Článok 8

### Záverečná ustanovenia

1. O zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto Kolektívnej zmluve a to v rozsahu v akom sa ich dotknú. Pri zmene Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 alebo pri zmene



Kolektívnej zmluvy na rok 2015 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme dôjde k zmene príslušných ustanovení tejto Kolektívnej zmluvy. Dodatky ku kolektívnej zmluve za zamestnávateľa podpisuje vedúci služobného úradu, za ZO OZ predseda.

2. Zamestnávateľ a Výbor ZO OZ predložia návrh na uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2016 najneskôr do 31.01.2016.
3. Zamestnávateľ prostredníctvom vedúcich odborov a oddelení oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy, s jej prípadnými zmenami, najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia.
4. Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení tejto kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.
5. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov.

## Článok 9

### Účinnosť

Táto Kolektívna zmluva na rok 2015 nadobúda účinnosť 1.januára 2015 a končí 31.decembra 2015.

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Dolnom Kubíne, dňa 30.01.2015

.....  
**MVDr. Anna Lucká**  
predseda ZO OZ RVPS Dolný Kubín

.....  
**MVDr. Peter Čulen**  
vedúci služobného úradu RVPS Dolný Kubín

**Tvorba a použitie sociálneho fondu na rok 2015**

Tvorba a použitie sociálneho fondu vychádza zo zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Prostriedky budú slúžiť pre zamestnancov Regionálnej veterinárnej a potravinovej správy Dolný Kubín v štátnozamestnaneckom pomere a v pracovnom pomere uzatvorenom na základe pracovnej zmluvy.

**Tvorba sociálneho fondu**

Zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond v rozsahu § 3 ods.1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov vo výške 1 % povinného prídela a ďalší prídela vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods.1.

Zostatok sociálneho fondu z roku 2014	342,18 €
Predpokladaný prídela vo výške 1,5 %	2 846,94 €
Zdroje spolu:	3 189,12 €

**Použitie sociálneho fondu**

Príspevok na stravovanie	2 739,12 €
Príspevok na regeneráciu síl	450,00 €
Čerpanie spolu:	3 189,12 €

Rozpis príspevkov na stravovanie zamestnancov:

Cena stravného lístka	<b>4,00 €</b>
- príspevok organizácie za zamestnancov v štátnej službe 65 %	2,60 €
- príspevok organizácie za zamestnancov vo verej. službe 55 %	2,20 €
- príspevok zo sociálneho fondu zam. v štátnej službe	0,52 €
- príspevok zo sociálneho fondu zam. vo verejnej službe	0,92 €
- poplatok zamestnanca	0,88 €