

K O L E K T Í V N A Z M L U V A
RÚVZ so sídlom v Poprade
na rok 2022
pre štátnych zamestnancov
a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok vykonávania štátnej služby a priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zmluvné strany:

**Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Poprade
zastúpený MUDr. Máriou Michalovičovou, MPH, regionálnou hygieničkou a generálnou
tajomníčkou služobného úradu**

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych
služieb**

**zastúpená Mgr. Katarínou Dunajovou - Jurčovou, predsedníčkou závodného výboru
(ďalej len „odborová organizácia“)**

u z a t v á r a j ú

v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2022 a 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 rok 2022 túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne a štátnozamestnanecké vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov,

prostredníctvom odborového orgánu.

Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov, funkcionárov odborovej organizácie a ostatných zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje táto kolektívna zmluva, za ich členstvo a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie a za podané námety alebo kritické pripomienky. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 1

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne priestory s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zároveň poskytne odborovej organizácii na pracovné cesty služobné vozidlo, ak to súvisí aj so zabezpečením úloh zamestnávateľa.

Článok 3

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje príslušný odborový orgán, pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Článok 4

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky pripravované rozhodnutia organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Článok 5

Odborová organizácia sa zaväzuje, že bude informovať zamestnávateľa o uzneseniach, výsledkoch prerokovaných podnetov, návrhov a iných podaní členov základnej organizácie, dotýkajúcich sa pracovno-právnych a služobných vzťahov, mzdových nárokov, oblasti BOZP a iných otázok, ktoré sa dotýkajú aj zamestnávateľa.

Článok 6

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov záležitosťou z platu každého člena odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého platu. Takto získané členské

príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie pri RÚVZ Poprad najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania plátov. Členovia odborovej organizácie súhlasia so spracovaním osobných údajov o členstve v odborovej organizácii.

Článok 7

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Článok 8

Ak dôjde k prechodu práv a povinností zo štátnozamestnaneckých pomerov a pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať platnú kolektívnu zmluvu dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

Pri prechode práv a povinností zo štátnozamestnaneckých pomerov a pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 1

V prípade, že zamestnávateľ vydá nový organizačný poriadok a nové pracovné poriadky (pre štátnych zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme) alebo dodatky k týmto poriadkom, tieto budú platné až po ich prerokovaní a odsúhlasení zástupcom zamestnancov.

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou návrhy ostatných vnútorných predpisov a zmien a dodatkov platných predpisov.

Článok 2

Zamestnávateľ bude polročne informovať závodný výbor ZO o voľných štátnozamestnaneckých miestach a pracovných miestach pri výkone práce vo verejnom záujme. Zároveň bude informovať o voľných služobných a pracovných miestach na kratší služobný a pracovný čas, ako je ustanovený týždenný služobný alebo pracovný čas.

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje výberovým konaním, zamestnávateľ bude postupovať v súlade so zákonom o štátnej službe a zákonom o výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 3

Ak dôjde k prechodu práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 177 až § 179 zákona o štátnej službe a prechodu práv z pracovnoprávných vzťahov podľa § 29 Zákonníka práce, je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred tým písomne informovať odborovú organizáciu.

S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov zamestnávateľa, prerokovať tieto opatrenia s odborovou organizáciou.

Článok 4

Pracovný čas a dovolenka

V organizácii sa uplatňuje pružný pracovný a služobný čas. Podmienky uplatňovania pružného pracovného času a pružného služobného času stanovuje interná smernica pre uplatňovanie pružného pracovného a služobného času. Pracovný čas a služobný čas zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne.

Základná výmera dovolenky všetkých zamestnancov zamestnávateľa je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí všetkým zamestnancom zamestnávateľa, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšia 33 rokov veku a zamestnancom, ktorí sa trvale starajú o dieťa.

Článok 5

Pracovné voľno

Na žiadosť zamestnanca starajúceho sa o dieťa do 15 rokov veku alebo zamestnanca, ktorý potrebuje vybaviť dôležité osobné záležitosti, zamestnávateľ poskytne raz v mesiaci služobné voľno, za ktoré nepatrí zamestnancovi funkčný plat, alebo pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa. Služobné alebo pracovné voľno po predchádzajúcom súhlase zamestnanca priamo nadriadeného zamestnancovi, udeľuje generálna tajomníčka služobného úradu zamestnávateľa. O služobné alebo pracovné voľno je zamestnanec povinný písomne požiadať minimálne 1 deň pred jeho čerpaním.

Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť v dohodnutom rozsahu pracovné voľno bez náhrady mzdy, alebo služobné voľno, za ktoré nepatrí zamestnancovi funkčný plat, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Služobný úrad poskytne v druhom polroku 2022 štátnemu zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň služobného voľna. Za čas služobného voľna patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat.

Článok 6

Odchodné

Štátnemu zamestnancovi pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí odchodné nad rozsah ustanovený v § 84 ods.1 zákona o štátnej službe v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.

Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme pri prvom skončení pracovného pomeru po preukázaní nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok patrí odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.

Článok 7

Odstupné

Zamestnávateľ vypláti štátnemu zamestnancovi pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou v zmysle § 75 ods. 1 písm. a), b), c) a d) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov odstupné vo výške jedného naposledy priznaného funkčného platu nad rozsah uvedený v § 83 ods. 1 zákona o štátnej službe.

Štátnemu zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii celkom 20 a viac rokov, zamestnávateľ vypláti odstupné nad rozsah uvedený v § 83 zákona o štátnej službe v sume jeho

dvoch funkčných platov pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v prvej vete.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, s ktorým 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, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah uvedený v § 76 Zákonníka práce ods. 1.

Pri skončení pracovného pomeru z vyššie uvedených dôvodov **dohodou** zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odstupné nad rámec uvedený v § 76 Zákonníka práce v sume jeho jedného funkčného platu.

Ak pracovný pomer zamestnanca trval dva až desať rokov, pri skončení pracovného pomeru z vyššie uvedených dôvodov **dohodou** zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odstupné nad rámec uvedený v § 76 Zákonníka práce v sume jeho dvoch funkčných platov.

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou je výpovedná doba upravená Zákonníkom práce. Skončenie a zánik štátnozamestnaneckého pomeru upravuje zákon o štátnej službe.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 1

Odmeňovanie

Odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľ a upravuje zákon o štátnej službe, zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zákon o výkone práce vo verejnom záujme a interná Smernica o odmeňovaní zamestnancov.

Pri úprave platových taríf štátnych zamestnancov bude zamestnávateľ postupovať v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2022 a s nariadením vlády Slovenskej republiky č. 389/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov.

U zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme bude zamestnávateľ pri úprave platových taríf postupovať v súlade 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 rok 2022 a so zákonom č. 318/2018 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z., nariadením vlády č. 388/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a pokynom vedúceho služobného úradu MZ SR č. S 13897-2018-OÚ-1 zo dňa 07. 12. 2018.

Článok 2

Odmena pri dosiahnutí 50 rokov veku

Zamestnávateľ poskytne pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu v závislosti od počtu odpracovaných rokov v RÚVZ Poprad vo výške:

- | | |
|-----------------------------------|-------|
| - od 1 - 5 odpracovaných rokov | 10 %, |
| - nad 5 - 10 odpracovaných rokov | 20 %, |
| - nad 10 - 15 odpracovaných rokov | 35 %, |
| - nad 15 - 20 odpracovaných rokov | 50 %, |
| - nad 20 odpracovaných rokov | 70 % |
- z naposledy priznaného funkčného platu.

Článok 3

Zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý vykonáva práce vo verejnom záujme, v osobitných prípadoch určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Jedná sa o pracovné činnosti, ktorých platové ohodnotenie je v porovnaní s podmienkami na trhu práce neporovnateľne nižšie.

Článok 4

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 5

V prípade nedostatku finančných prostriedkov bude pozastavené, resp. krátené vyplácanie jednotlivých zložiek platov v nasledovnom poradí:

- osobný príplatok,
- odmena (okrem odmeny pri dosiahnutí 50 rokov veku),
- príplatok za riadenie a iné príplatky.

Článok 6

Splatnosť mzdy

Výplatný termín mzdy je stanovený na 14. deň v kalendárnom mesiaci za predchádzajúce mesačné obdobie.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 1

Sociálny fond

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a Zásady pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov RÚVZ, ktoré tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu stravovanie podávaním jedného teplého jedla denne vrátane vhodného nápoja v jedálni v areáli Nemocnice Poprad, a. s.

Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu alebo za denný služobný čas považuje výkon práce alebo štátnej služby dlhší ako štyri hodiny.

Stravovanie bude zabezpečené aj pre dôchodcov, ktorí až do odchodu do dôchodku pracovali v organizácii, za rovnakých podmienok ako pracujúcim zamestnancom vykonávajúcim práce vo verejnom záujme, okrem príspevku zo sociálneho fondu.

Zamestnávateľ nebude poskytovať zamestnancom stravovanie v dňoch ich neprítomnosti v práci (dovolenka, práceneschopnosť, prekážky v práci v zmysle Zákonníka práce).

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie:

- štátnym zamestnancom v súlade s § 97 a § 104 zákona o štátnej službe vo výške 2,65 €,
- zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce vo výške 2,65 €.

Okrem tohto príspevku zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravu zo sociálneho fondu podľa Zásad pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu.

Článok 3

Náhrada príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého dňa jej vzniku náhradu príjmu vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 4

Zamestnávateľ 1x ročne poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu.

Časť VI

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 1

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný vytvárať a zlepšovať pracovné podmienky, zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami a zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Smernice o zriadení a činnosti pracovnej zdravotnej služby na RÚVZ so sídlom v Poprade.

Za tým účelom je povinný:

- zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom,
- zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály a pracovné postupy neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na to zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy,
- zabezpečovať, aby chemické, fyzikálne a biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov,
- nahrádzať namáhavé a jednotvárne práce a práce v sťažených a zdravíu nebezpečných alebo škodlivých podmienkach vhodnými pracovnými prostriedkami, pracovnými postupmi a zlepšovaním organizácie práce,
- viesť a uchovávať predpísanú dokumentáciu, záznamy a evidenciu súvisiacu s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci 5 rokov.

Článok 2

Zamestnávateľ v spolupráci s odborovým orgánom:

- 1x ročne zhodnotí podmienky práce na základe záverov z komplexnej previerky BOZP,
- 1x ročne zhodnotí výsledky dohľadu nad pracovnými podmienkami,
- 1x ročne zhodnotí rozsah a podmienky poskytovania odevov, obuvi a osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Časť VII

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2022. Platnosť kolektívnej zmluvy sa môže predĺžiť formou písomného dodatku.
2. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy, respektíve dodatku k platnej kolektívnej zmluve, oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné pre obidve zúčastnené zmluvné strany po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude vyhodnocované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.
5. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť a účinnosť 1. februára 2022 po jej podpísaní oprávnenými zástupcami a po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.
6. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
7. Kolektívna zmluva je vypracovaná v piatich vyhotoveniach, z ktorých zamestnávateľ dostane tri a zástupca zamestnancov dve vyhotovenia.

V Poprade 24. 1. 2022

V Poprade 24. 1. 2022

Za RÚVZ so sídlom v Poprade:

Za výbor základnej organizácie SOZZaSS:

.....
MUDr. Mária Michalovičová, MPH
regionálna hygienička
a generálna tajomníčka služobného úradu

.....
Mgr. Katarína Dunajová - Jurčová
predsedníčka základnej odborovej
organizácie pri RÚVZ so sídlom v Poprade

Z Á S A D Y

pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov RÚVZ Poprad

Zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov v súlade so zákonom NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvára sociálny fond.

O tvorbe a použití SF v súlade s platnou legislatívou rozhoduje zamestnávateľ po dohode so Základnou odborovou organizáciou Odborového zväzu zdravotníctva a sociálnej starostlivosti pri RÚVZ so sídlom v Poprade (ďalej len „základná odborová organizácia“).

I.

Všeobecné ustanovenia

Prostriedky sociálneho fondu môžu byť použité aj pre rodinných príslušníkov zamestnanca. Za rodinného príslušníka sa považuje manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.

Príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu sa neposkytuje dôchodcom, ktorí až do odchodu do dôchodku pracovali v organizácii.

II.

Tvorba sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ vytvára sociálny fond vo výške 1,50 % zo základu ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1,00 % a
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,50 %.

Základom na určenie prídeltu do sociálneho fondu je súhrn funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

2. Prostriedky sociálneho fondu vedie zamestnávateľ na osobitnom účte č. SK13 8180 0000 0070 0013 4924, vedený v Štátnej pokladnici. Na tento účet prevádza zamestnávateľ prostriedky preddavkovo vo výške jednej dvanástiny z predpokladanej ročnej výšky základu do 15 dní po začatí každého mesiaca.
3. Ročné zúčtovanie prídeltu sociálneho fondu podľa skutočne vyplatených funkčných platov vykoná zamestnávateľ do 31. januára nasledujúceho roka.
4. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa presúva do nasledujúceho roka.

III.

Použitie sociálneho fondu

1. O použití prostředků sociálního fondu v souladu s těmito zásadami rozhoduje zaměstnavatel po dohodě so základnou odborovou organizací.
Zaměstnavatel zostavuje rozpočet sociálního fondu na příslušný rok, v ktorom stanoví predpokladanú výšku zdrojov sociálního fondu a predpokladanú výšku příspěvků na jednotlivé oblasti starostlivosti o zaměstnanců.
Zaměstnavatel může v případě nečerpání některé z položek rozpočtu sociálního fondu použít tieto prostředky na poskytnutí příspěvku v jiné položce rozpočtu po dohodě so základnou odborovou organizací.
2. Zaměstnavatel poskytne zo sociálního fondu tieto příspěvky:
 - příspěvek na stravování,
 - příspěvek na úhradu výdávků na dopravu do zaměstnání a zpět,
 - příspěvek na regeneraci pracovní síly,
 - příspěvek na další realizaci podnikové sociální politiky
 - při udělení „Jánského plakety“ vo výšce 30 €,
 - při životním jubileu 60 rokov, zaměstnanci který má v organizácii odpracovaných nad 20 rokov vo výšce 50 €,
 - vánoční příspěvek.
3. Příspěvek na stravování nad rozsah ustanovený v § 152 ods. 3 Zákonníka práce bude poskytnutý zaměstnancem, který vykonávají práce vo veřejném zájmu vo výšce 0,79 € na každé hlavní jedlo v průběhu pracovní změny. Příspěvek na stravování nad rozsah ustanovený v § 104 zákona o štátní službě bude poskytnutý zaměstnancem v štátní službě vo výšce 0,79 € na každé hlavní jedlo v průběhu pracovní změny.
Na účely stravování sa za pracovní změnu alebo za denný služobný čas považuje výkon práce alebo štátní služby delší ako čtyři hodiny.
4. Příspěvek na kompenzaci výdávků na dopravu do zaměstnání a zpět bude poskytnutý:
 - vo výšce 50 % skutečných výdávků na dopravu do zaměstnání a zpět zaměstnancem, u kterých průměrný měsáčný zárobok nepřesahuje pátidesát percent průměrné nominální měsáčné mzdy v zmysle zákona o sociálním fonde, pričom skutečne vynaložené výdavky na veřejnú dopravu s výnimkou městské hromadné dopravy sú najmenej 6,60 € měsáčne,
 - vo výšce 25 % skutečných výdávků na dopravu do zaměstnání a zpět zaměstnancem, u kterých průměrný měsáčný zárobok přesahuje hore uvedenú mzdu a skutečne vynaložené výdavky na veřejnú dopravu s výnimkou MHD sú najmenej 6,60 € měsáčne.

Příspěvek na dopravu bude vyplácán měsáčne, súběžne s výplatou za běžný mesiac, v ktorom zaměstnanci vznikol nárok na úhradu výdávků na dopravu. Podmínkou je, aby zaměstnanec pravidelne předkládal zaměstnavateli cestovné lístky za běžný mesiac, a to vždy v prvý pracovní deň nasledujícího mesiaca.

Poskytnutý příspěvek bude zdanený spolu s příjmy zo závislé činnosti v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmů v znení neskorších předpisů (ďalej len „zákon o dani z příjmů“).
5. Peněžný příspěvek na regeneraci pracovní síly je určený na telovýchovu a šport, rehabilitaci a jiné formy regeneracie pracovní síly podľa individuálního výberu. Tento příspěvek bude poskytnutý všem zaměstnancem, který sú na RÚVZ Poprad v evidenčném stave k 1. júna příslušného roka a mají k tomuto dátumu v organizácii odpracovaných minimálne 6 mesiaců.
Výška finančního příspěvku bude stanovená v rozpočte sociálního fondu na příslušný rok.
Peněžný příspěvek bude zaměstnancem vyplatený vo výplate za mesiac jún příslušného roka a bude zdanený spolu s příjmy zo závislé činnosti v zmysle zákona o dani z příjmů.

6. Vianočný príspevok v nepeňažnej forme bude poskytnutý všetkým zamestnancom, ktorí sú k 1. decembru príslušného roka v evidenčnom stave a zároveň majú k tomuto dátumu v organizácii odpracovaných minimálne 6 mesiacov. Výška príspevku bude stanovená v rozpočte sociálneho fondu na príslušný rok. Tento nepeňažný príspevok bude zamestnancom zdanený spolu s príjmami zo závislej činnosti v zmysle zákona o dani z príjmov.
7. Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom, ktorí sa zúčastnia športového dňa, príspevok na občerstvenie. Výška príspevku bude stanovená v rozpočte sociálneho fondu na príslušný rok. Príspevok bude zamestnancom zdanený spolu s príjmami zo závislej činnosti v zmysle zákona o dani z príjmov.

Príspevky podliehajú odvodovej povinnosti v zmysle platných predpisov.

IV. Záverečné ustanovenia

1. Pre jednotlivé roky bude po dohode so základnou odborovou organizáciou vypracovaný samostatný rozpočet sociálneho fondu.
2. Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu bude zamestnávateľ mesačne sledovať, evidovať a vyhodnocovať po zostavení ročnej účtovnej závierky.
3. Tieto zásady môže zamestnávateľ meniť a dopĺňať iba po dohode so základnou odborovou organizáciou, a to formou písomného dodatku.
4. Tieto zásady nadobúdajú platnosť dňom účinnosti kolektívnej zmluvy na rok 2022, ktorej sú neoddeliteľnou súčasťou.

V Poprade 24. 1. 2022