

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
zamestnancov
Nitrianskeho samosprávneho kraja

V súlade so zákonom 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z.z.“), § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Nitriansky samosprávny kraj,
zastúpený predsedom
doc. Ing. Milanom Belicom, PhD.

na jednej strane

a

základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy
zamestnancov Nitrianskeho samosprávneho kraja zastúpená
predsedom odborovej organizácie
Ing. Zuzanou Starovičovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2023

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 podrobnejšie upravujú :

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

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

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Zamestnávateľ poskytne podľa prevádzkových možností členom odborovej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy, vrátane písomného prehľadu o vykonaných zrážkach.

Článok 9

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru odborovej organizácie na každú poradu riaditeľa Úradu NSK. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné predpisy organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru odborovej organizácie.

Časť III. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 12

Zamestnávateľ vopred prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom odborovej organizácie.

Článok 13

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 14

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne a je rozvrhnutý na päť pracovných dní v týždni.

Článok 15

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.
Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytne v čase od 11,30 hod. do 13,00 hod.

Článok 16

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Toto postavenie zamestnancovi vzniká odo dňa, keď zamestnávateľovi písomne oznámil trvalú starostlivosť o dieťa. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

V prípade, ak sa zamestnanec začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok na 6 týždňov patrí v pomernom rozsahu, ktorý vychádza z podielu počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

Článok 17

U zamestnávateľa sa uplatňuje pružný pracovný čas. Pružný pracovný čas sa uplatňuje ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie a zamestnanec v období štyroch po sebe idúcich týždňoch je povinný odpracovať pracovný čas určený na toto obdobie.

Článok 18

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac dvanástich mesiacov po sebe nasledujúcich. Podľa § 121 ods. 4 zákonníka práce sa dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

Článok 19

Pracovná pohotovosť bude nariadená len v ojedinelých a nevyhnutných prípadoch, ktoré si vyžaduje celospoločenský záujem alebo záujem Nitrianskeho samosprávneho kraja.

Článok 20

Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24.00 hodine, je zamestnávateľ povinný poskytnúť nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce a to po dobu ôsmich hodín. Pokiaľ tento odpočinok spadá do základného pracovného času, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi aj náhradu mzdy.

Článok 21

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté po vzájomnej dohode so zamestnávateľom.

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na celodenné ošetrovanie alebo vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie v dĺžke priemernej dĺžky pracovného času pripadajúceho na jeden deň.

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy nad rámec stanovený Zákonníkom práce v nasledovnom rozsahu a v týchto prípadoch:

- a) vlastná svadba – 2 dni,
- b) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca – 2 dni,
- c) úmrtie rodinného príslušníka – 2 dni
- d) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie – 2dni.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno nad rámec stanovený Zákonníkom práce s náhradou mzdy každému zamestnancovi starajúcemu sa o nezaopatrené dieťa vo veku do 14 rokov (u invalidných detí vo veku do 26 rokov s podmienkou, že dieťa nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti) v rozsahu 1 deň za štvrťrok. Voľno

sa poskytuje najmä v čase prerušenia školskej dochádzky (prázdnin). Ak je v rodine viac detí vo veku do 14 rokov, voľno platí ako na jedno dieťa. Voľno možno čerpať naposledy v štvrtroku, v ktorom dieťa dovŕši vek 14 rokov.

Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné kumulovať a prevádzať do nasledujúceho štvrtroka.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne podľa § 138 čl. 2 Zákonníka práce nad stanovený rámec pracovné voľno v rozsahu 1 deň s náhradou mzdy na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Zamestnanec účasť na darcovstve preukáže potvrdením od lekára.

Článok 26

V prípade vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu, alebo inej obdobnej situácie zamestnávateľ umožní zamestnancom, ktorých povaha práce to umožňuje, vykonávať prácu z domu (tzv. „home office“) podľa platnej legislatívy a interných predpisov NSK.

Článok 27

Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa po určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

Článok 28

Ak si zamestnanec na vlastné náklady zvyšuje kvalifikáciu štúdiom jazykov na jazykovej škole, príp. v inej vzdelávacej organizácii, zamestnávateľ mu umožní po vzájomnej dohode toto štúdium aj v rámci základnej pracovnej doby bez náhrady mzdy.

Článok 29

Výpovedná doba je :

1. Výpovedná doba je jeden mesiac ak nie je nižšie ustanovené inak.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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 je :
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 2, je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
4. Ak dáva výpoveď zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace

Článok 30

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že

zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ vyplatí odstupné vo výške jedného funkčného platu nad rámec odstupného podľa § 76 ZP.

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ vyplatí odstupné vo výške dvoch funkčných plátov nad rámec odstupného podľa § 76 ZP.
3. Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 31

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za odpracované roky odmenu pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, po odpracovaní od 5 do 10 rokov vo výške 1 funkčného platu, po odpracovaní od 10 do 15 rokov vo výške 2 funkčných plátov, po odpracovaní od 15 do 20 rokov vo výške 3 funkčných plátov a po odpracovaní viac ako 20 rokov vo výške 4 funkčných plátov.

Článok 32

Zamestnávateľ bude polročne (najneskôr do 15 dní po skončení kalendárneho polroka) predkladať výboru odborovej organizácie informácie o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 33

Výbor odborovej organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV. Mzdové podmienky

Článok 34

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z..

2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ďalší plat vo výške funkčného alebo osobného platu zamestnanca vo výplatnom termíne za mesiac jún 2023.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ďalší plat podľa čl. 35 bod 2. ak :
 - a) zamestnanec je u zamestnávateľa zamestnaný v pracovnom pomere a v príslušnom roku odpracoval k 30. 6. minimálne 5 mesiacov, pričom do odpracovaného času sa nezapočítava čas čerpania materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny, neplateného voľna, študijného voľna.
 - b) zamestnanec neporušil „Etický kódex zamestnanca NSK“, uplynulých 6 mesiacov nebol písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny,
 - c) nespôsobil vlastnou nebalosťou organizácií škodu,
 - d) zamestnancovi nebol počas predchádzajúcich 5 mesiacov znížený alebo odobratý osobný príplatok na dobu dlhšiu ako 5 mesiacov.
5. V prípade dostatku finančných prostriedkov zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ďalší plat vo výške funkčného alebo osobného platu zamestnanca vo výplatnom termíne za mesiac november 2023.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ďalší plat podľa čl. 35 bod 4. ak :
 - a) Zamestnanec je u zamestnávateľa zamestnaný v pracovnom pomere a v príslušnom roku odpracoval k 30. 11. minimálne 9 mesiacov, pričom do odpracovaného času sa nezapočítava čas čerpania materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny, neplateného voľna, študijného voľna.
 - b) zamestnanec neporušil „Etický kódex zamestnanca NSK“, uplynulých 6 mesiacov nebol písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny,
 - c) nespôsobil vlastnou nebalosťou organizácií škodu.
 - d) zamestnancovi nebol počas predchádzajúcich 5 mesiacov znížený alebo odobratý osobný príplatok na dobu dlhšiu ako 5 mesiacov.

Článok 35

Odmeňovanie predsedu Nitrianskeho samosprávneho kraja, podpredsedov Nitrianskeho samosprávneho kraja a Hlavného kontrolóra Nitrianskeho samosprávneho kraja sa riadi osobitnými predpismi.

Článok 36

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon vykonávanej pracovnej činnosti.

Článok 37

Odmenu za prácu (plat) zamestnávateľ poukáže na účet zamestnanca do dvanásteho dňa nasledujúceho mesiaca.

Článok 38

Uzatvorením zamestnávateľskej zmluvy s DDS sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť na rok 2023 finančný príspevok vo výške 40 € za svojich zamestnancov, ak uzatvorí s DDS zamestnaneckú zmluvu. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2022 mesačne pre každého zamestnanca v pracovnom pomere na dobu neurčitú, alebo určitú dlhšiu ako 3 mesiace po uplynutí skúšobnej doby.

Článok 39

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmeňovaným na základe zákona č. 553/2003 Z.z., § 20 ods.1 písm. c) odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, na základe nasledovných kritérií

- je v trvalom pracovnom pomere u zamestnávateľa minimálne 1 rok,
- uplynulých 6 mesiacov nebol písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny,
- nespôsobil vlastnou nebalosťou zamestnávateľovi škodu.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmeňovaným na základe zákona č. 553/2003 Z.z., odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, na základe nasledovných kritérií

- je v trvalom pracovnom pomere u zamestnávateľa minimálne 1 rok,
- uplynulých 6 mesiacov nebol písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny,
- nespôsobil vlastnou nebalosťou zamestnávateľovi škodu.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom služobné motorové vozidlo na súkromné účely v súlade so zásadami používania služobných motorových vozidiel NSK, nesmie byť pritom narušená činnosť úradu.

Článok 41

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať s výborom odborovej organizácie čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 42

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- a. povinným prídélom vo výške 1,0 % a
- b. ďalším prídélom vo výške 0,5% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
- c. z ďalších zdrojov (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu),
- d. zo zostatku fondu z predchádzajúceho roku.

Článok 43

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie podľa vlastného výberu formou elektronických stravovacích poukázok alebo finančným príspevkom na stravovanie.
2. Zamestnanec má nárok vybrať si spôsob poskytovania stravovania podľa ods. 1 (príloha č. 2 KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY). Svojím výberom je zamestnanec viazaný 12 mesiacov.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie najmenej vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytnutého pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že výška stravného príspevku na 1 obed pri výbere elektronickej stravovacej poukázky je v hodnote 6,40 €. Náklady na stravovanie v zmysle cenovej kalkulácie sa tvoria z :
 - a) príspevku zo SF 1,- €
 - b) príspevku zamestnávateľa 55 % 3,52 €
 - c) úhrady zamestnanca 1,88 €

5. Zmluvné strany sa dohodli, že výška finančného príspevku na stravovanie je 4,52 €, a tvorí ho:

- a) príspevok zo SF 1,- €,
- b) príspevok zamestnávateľa 55 % 3,52 €.“

Článok 44

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 44 tejto kolektívnej zmluvy aj v čase čerpania náhradného voľna, riadnej dovolenky, vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie a sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia, alebo zariadenia sociálnej starostlivosti.

Článok 45

Zamestnávateľ pri nadmernej tepelnej záťaži na pracoviskách spôsobenej nezvyčajne vysokými vonkajšími teplotami zabezpečí ochranu práce zamestnancov v súlade s Vnútrošným predpisom na ochranu zdravia zamestnancov NSK pred tepelnou záťažou.

Článok 46

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, určí ďalšie čerpanie sociálneho fondu v „Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu“ a to najmä na:

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- c) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- d) sociálnu výpomoc,
- e) zdravotnú starostlivosť,
- f) ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 47

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 65 % denného vymeriavacieho základu počas prvých 10 dní PN.

Článok 48

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre tvorbu a používanie sociálneho fondu, ktoré sú prílohou č. 1 KZ.

Článok 49

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý je súčasťou Zásad tvorby a používania sociálneho fondu.

Článok 50

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru štvrtročne prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť VI. Záverečné ustanovenia

Článok 51

Kolektívna zmluva je platná a účinná dňom jej podpisu obidvomi zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie kalendárneho roka. V prípade, ak do konca kalendárneho roka nedôjde k podpísaniu novej kolektívnej zmluvy, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy aj na ďalší kalendárny rok, a to až do doby nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

Článok 52

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 53

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 54

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru odborovej organizácie.

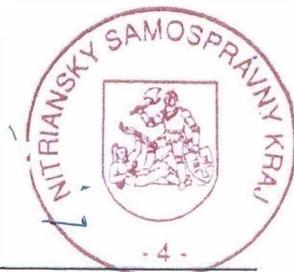
Článok 55

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre výbor odborovej organizácie v rámci jeho pôsobnosti.

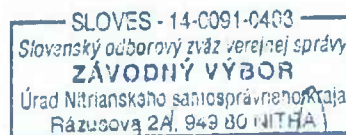
Článok 56

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Nitre dňa 16-08-2022



doc. Ing. Mílan Belica PhD.
predseda
Nitrianskeho samosprávneho kraja



Ing. Zuzana Starovičová
predsedníčka
odborovej organizácie SLOVES

PRÍLOHA č. 1
KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

ZÁSADY
TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU
NITRIANSKEHO SAMOSPRÁVNEHO KRAJA
NA ROK 2023

Nitra 2023

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu Nitrianskeho samosprávneho kraja na rok 2023.

Článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zákonom NR SR 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 (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvorí sociálny fond spôsobom a vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ“) na rok 2022.

Článok 2

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom príspevky zo sociálneho fondu.

Článok 3

Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn :

- a. povinným prídélom vo výške 1,0 % a
- b. ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
- c. z ďalších zdrojov (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu),
- d. zo zostatku fondu z predchádzajúceho roku.

Článok 4

Použitie sociálneho fondu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok v súlade so zákonom o sociálnom fonde a to hlavne:

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- c) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- d) sociálnu výpomoc,
- e) zdravotnú starostlivosť,
- f) ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 5

Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok z fondu na stravovanie podľa čl. 43 KZ na rok 2023 od prvého dňa nástupu do zamestnania vo výške 1,- €.

Článok 6

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily, na účasť na kultúrnych, športových podujatiach a zdravotnú starostlivosť

Zamestnávateľ poskytne príspevok z fondu na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily, na účasť na kultúrnych a športových podujatiach a na zdravotnú starostlivosť v paušálnej hodnote max. 80,00 € pre zamestnanca podľa stavu zamestnancov ku dňu 30. 9. 2023 a stavu finančných prostriedkov v sociálnom fonde. Príspevok sa vyplatí vo výplatnom termíne za mesiac september, všetkým zamestnancom ktorí k danému termínu u zamestnávateľa tvorili sociálny fond, odpracovali minimálne šesť mesiacov. Do odpracovaného času sa nezapočítava čas čerpania materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny, neplateného voľna, študijného voľna.

Článok 7 Príspevok na sociálnu výpomoc

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, alebo jeho rodinným príslušníkom, ktorý sa nie vlastnou vinou dostali do sociálnej a finančnej tiesni jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc v mimoriadnych prípadoch, ktorými sa rozumie:

1. úmrtie manžela, manželky, druha, družky, vyživované dieťa,
sumou 500,00 €
2. lúpež, vlámanie,
sumou 200,00 €
3. pri škodách spôsobených živelnou pohromou (požiar, záplavy a pod.),
sumou 200,00 €
4. pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca, trvajúcej dlhšie ako tri mesiace,
sumou 200,00 €
sumou vo výške max. 100 € za každý ďalší i započatý mesiac, max. však 600,00 €,
5. pri chorobe a úraze zamestnanca (pracovnom i mimopracovnom), dôsledkom ktorého má trvalé následky na zdraví, poskytne sa na základe písomnej žiadosti zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka jednorazová finančná výpomoc do výšky 1000,00 €. Táto finančná výpomoc musí byť jednomyselne odsúhlasená zamestnávateľom a ZO SLOVES.

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe jeho písomnej žiadosti v ktorej zamestnanec uvedie dôvody svojej sociálnej tiesni. O druhu a výške sociálnej výpomoci na základe návrhu komisie sociálneho fondu v zložení :

- ⇒ predseda komisie menovaný predsedom NSK,
 - ⇒ vedúci ekonomického odboru alebo ním poverený zamestnanec,
 - ⇒ predseda odborovej organizácie alebo ním poverený člen výboru,
- rozhoduje predseda NSK.

K žiadosti je potrebné doložiť :

- ⇒ úmrtný list (v prípade druha, družky potvrdenie o spoločnej domácnosti)
- ⇒ preukázanie skutkového stavu (záznam z poisťovne, polície, svedecká výpoveď, lekárske potvrdenie, čestné prehlásenie, potvrdenie zo súdu...)

Článok 8 Ďalšia realizácia sociálnej politiky

1. Zamestnávateľ zabezpečuje z rozpočtu sociálneho fondu pre svojich zamestnancov a ich rodinných príslušníkov kultúrne, spoločenské a športové podujatia vo vlastnej réžii.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančné dary **pri životných jubileách a významných životných situáciách zamestnancov** nasledujúcim spôsobom:
 - a) pri životných jubileách 50 a 60 rokov veku 200,00 €
 - b) pri prvom odchode do dôchodku 200,00 €
 - c) pri vlastnej svadbe 200,00 €
 - d) pri narodení dieťaťa 300,00 €

Podmienkou pre použitie prostriedkov zo SF na finančné dary podľa písm. a) až d,) je odpracovaná doba minimálne 1 rok u zamestnávateľa. Do odpracovaného času sa nezapočítava čas čerpania materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny, neplateného voľna, študijného voľna.

Pri životných jubileách oddelenie PaM predloží predsedovi odborovej organizácie 1 x ročne v mesiaci december na nasledujúci kalendárny rok zoznam zamestnancov jubilantov.

K poskytnutiu finančného daru podľa:

bodu c,) je nutné doložiť fotokópiu sobášneho listu,

bodu d,) je nutné doložiť fotokópiu rodného listu dieťaťa.

Doklady podľa predchádzajúcej vety sa predkladajú na oddelenie PaM.

Finančný dar bude poskytnutý podľa stavu finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

Článok 9

Hospodárenie so sociálnym fondom

Pre hospodárenie s fondom zostaví NSK v spolupráci s odborovou organizáciou vlastný rozpočet. Po dohode s odborovou organizáciou sa môže vykonať presun medzi jednotlivými rozpočtovými položkami v prípade, že na položkách nebude čerpanie výdavkov v plánovanom rozsahu. Úprava rozpočtových výdavkov sociálneho fondu bude závislá od výšky plnenia príjmu sociálneho fondu.

Článok 10

Zodpovednosť za správu sociálneho fondu

Prostriedky fondu spravuje ekonomický odbor v súčinnosti s odborovou organizáciou. Za vedenie účtovníctva sociálneho fondu zodpovedá vedúci ekonomického odboru.

Článok 11

Záverečné ustanovenia

V priebehu roka sa prostriedky prevádzajú na osobitný účet fondu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu plátov, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Príspevky poskytované z fondu sa zdaňujú v zmysle zákona NR SR č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa presúvajú do nasledujúceho roka. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

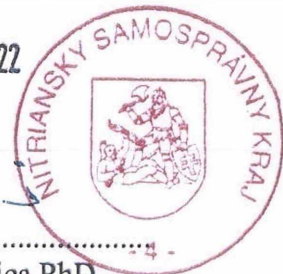
„Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu Nitrianskeho samosprávneho kraja na rok 2023“ sú prílohou č. 1 Kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonať v rámci kolektívneho vyjednávania s odborovou organizáciou. Návrh na zmenu alebo doplnok „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu“ môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh odpovedať do 30 dní od jeho doručenia.

Príloha č.1 :

Rozpočet sociálneho fondu Úradu NSK na rok 2023.

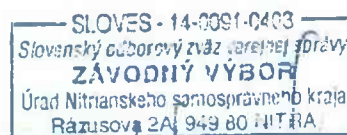
V Nitre dňa

16-08-2022



doc. Ing. Mílan Belica PhD.
predseda

Nitrianskeho samosprávneho kraja



Ing. Zuzana Starovičová
predseda

odborovej organizácie SLOVES

Rozpočet sociálneho fondu NSK na rok 2023.**Príloha č.1**

Zostatok z roku 2022:	22 200,00 €
A. Tvorba za rok 2023 - 1,50 %	80 000,00 €
Spolu:	102 200,00 €
Čerpanie za rok 2023:	
Plán čerpanie sociálneho fondu:	
Príspevok na stravovanie, cena stravného lístka 6,40 € (a' 1,- x 272 zam. x 247 pr.dní)	67 184,00 €
Životné jubileá, významné životné situácie	10 000,00 €
Príspevok na sociálnu výpomoc	3 000,00 €
Regenerácia pracovnej sily zamestnancov, účasť na kultúrnych a športových podujatiach, zdravotná starostlivosť	20 016,00 €
Kultúrne a športové podujatia vo vlastnej rézii	1 000,00 €
Spoločenské podujatia	1 000,00 €
Čerpanie spolu:	102 200,00 €

Výber spôsobu zabezpečenia stravovania zamestnancov
Nitrianskeho samosprávneho kraja

Zamestnanec:

Meno a priezvisko:.....

Osobné číslo:.....

si v zmysle § 152 ods. 7 Zákonníka práce od vyberá spôsob zabezpečenia stravovania*:

- formou elektronickej stravovacej poukážky,
- poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

zároveň v zmysle § 152 ods. 7 Zákonníka práce určuje, že zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.

V dňa

.....
podpis zamestnanca

* vyhovujúce označte x

DODATOK č. 1
KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE
zamestnancov
Nitrianskeho samosprávneho kraja

V súlade so zákonom 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z.z.“), § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

Nitriansky samosprávny kraj,
zastúpený predsedom
Ing. Branislavom Becíkom, PhD.,
oprávnený na rokovanie a podpisovanie:
JUDr. Mgr. Peter Privalinec, na základe plnomocenstva zo dňa 30.11.2022

na jednej strane

a

základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy
zamestnancov Nitrianskeho samosprávneho kraja zastúpená
predsedom odborovej organizácie
Ing. Zuzanou Starovičovou

na druhej strane

uzatvárajú tento

DODATOK Č. 1
KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE
na rok 2023

Tento dodatok sa uzatvára z dôvodu zosúladienia Kolektívnej zmluvy zamestnancov Nitrianskeho samosprávneho kraja na rok 2023 zo všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 1 Predmet dodatku

1. V Časti III. Pracovnoprávne vzťahy sa v Článku 31 vypúšťa odsek 3.

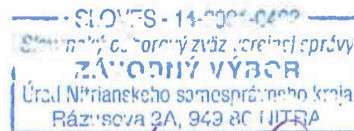
Článok 2 Záverečné ustanovenia

1. Ostatné ustanovenia Kolektívnej zmluvy zostávajú bezo zmeny.
2. Tento dodatok ku Kolektívnej zmluve je vypracovaný v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Nitre dňa - 2 -12- 2022



JUDr. Mgr. Peter Privalinec
riaditeľ
Úradu Nitrianskeho samosprávneho kraja



Ing. Zuzana Starovičová
predsedníčka
odborovej organizácie SLOVES