

Kolektívna zmluva na roky 2023 - 2025

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 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 o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

zamestnávateľ:

Zariadenie sociálnych služieb AMBRA, Rúbanisko III č.2938/52, 984 03 Lučenec, zastúpené: Mgr. Janou Halákovou, riaditeľkou ZSS AMBRA (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

odborová organizácia:

Základná odborová organizácia pri Zariadení sociálnych služieb AMBRA, Rúbanisko III 2938/52, 984 03 Lučenec zastúpená: Erikou Lapínovou, predsedníčkou Základnej odborovej organizácie Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb ZSS AMBRA

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na obdobie od 01.04.2023 do 31.05.2025

OBSAH

Všeobecné ustanovenia	4
Postavenie základnej odborovej organizácie a vzájomné vzťahy	5
Spoluúčasť zamestnávateľa a základnej odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	5
Platové podmienky a odmeňovanie zamestnancov	9
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	9
Sociálna politika zamestnávateľa	10
Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	15
Záverečné ustanovenia	15
Príloha č. 1 Zásady tvorby a použitia Sociálneho fondu	18
Príloha č. 2 Rozpočet Sociálneho fondu	22

ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu v zmysle zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len SOZZaSS“), z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu a jeho členov rokovať a uzatvárať Kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má vlastnú právnu subjektivitu založenú Zriaďovacou listinou č. 08575/2019/OSSZ 37551/2019 zo dňa 08.11.2019 a s účinnosťou od 01.01.2020, vydanou zriaďovateľom Banskobystrickým samosprávnym krajom. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať Kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa/ riaditeľky ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákona č. 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, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, aktuálnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Kolektívna zmluva ďalej upravuje:
 - a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovnoprávne vzťahy,
 - c) platové podmienky,
 - d) sociálnu oblasť a sociálny fond.
3. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 3

1. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto Kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z Kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.
2. Nároky, ktoré vzniknú z tejto Kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
3. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov výboru základnej odborovej organizácie.

ČASŤ II.

Postavenie základnej odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

1. Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej odborovej organizácii bezplatne priestory s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v základnej odborovej organizácii ako aj na účasť v odborárskom vzdelávaní a školení pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude pozývať zástupcu základnej odborovej organizácie na každú pracovnú poradu vedenia zariadenia, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické, personálne a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky interné smernice a poriadky zariadenia, týkajúce sa pracovných, ekonomických, personálnych a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru základnej odborovej organizácie.
5. Zamestnávateľ umožní základnej odborovej organizácii na jednotlivých úsekoch zamestnávateľa zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.
6. Členovia výboru základnej odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 5

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkou formou zrážky zo mzdy členom základnej odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Tieto členské príspevky následne poukáže na účet základnej odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy za príslušný kalendárny mesiac.

ČASŤ III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a základnej odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 6

1. Základná odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. V zmysle § 229 Zákonníka práce s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom základnej odborovej organizácie a navzájom úzko spolupracujú.

3. Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.
4. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom základnej odborovej organizácie na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok a to:
 - a) spolurozhodovaním,
 - b) prerokovaním,
 - c) právom na informácie,
 - d) kontrolnou činnosťou.
5. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanovuje inak.
6. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom základnej odborovej organizácie.
7. Zamestnávateľ so základnou odborovou organizáciou spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení Zákonníka práce a niektorých ďalších právnych predpisov o:
 - a) tvorbe a použití finančných prostriedkov Sociálneho fondu (príloha č. 1 – Zásady tvorby a použitia Sociálneho fondu),
 - b) vydaní pracovného poriadku alebo o jeho zmenách v zmysle platných predpisov,
 - c) vydaní mzdového poriadku alebo jeho zmenách v zmysle platných predpisov,
 - d) výpovedi a okamžitom zrušení pracovného pomeru,
 - e) posudzovaní neospravedlnenej absencie,
 - f) porušovaní pracovnej disciplíny
 - g) opatreniach na predchádzanie vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 - h) opatreniach pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,
 - i) opatreniach zameraných na zvýšenie a prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov,
 - j) opatreniach na zamestnávanie a starostlivosť o zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou,
 - k) náhrade škody spôsobenej zamestnancom a jej úhrade, ak spôsobená škoda presahuje 100,00 eur.
8. Ak zamestnávateľ požiada zástupcov základnej odborovej organizácie o zaujatie stanoviska, stanovisko zaujmú bez zbytočného odkladu, spravidla najneskôr do 10 dní, ak tomu nebránia iné prekážky.

Článok 7

1. Zamestnávateľ spravidla jeden mesiac vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.
2. Zástupcovia základnej odborovej organizácie majú možnosť na informácie o prípadných voľných miestach.

Článok 8

Výpovedná doba je v zmysle § 62 Zákonníka práce a v Kolektívnej zmluve sa nad rámec Zákonníka práce neupravuje.

Článok 9

Odstupné je vyplácané v zmysle § 76 Zákonníka práce a v Kolektívnej zmluve sa nad rámec Zákonníka práce neupravuje.

Článok 10

Odchodné je vyplácané v zmysle § 76a Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy:

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 v rozsahu ustanovenom v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení a v organizácii nepretržite odpracoval menej ako 3 roky.
2. 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 v rozsahu ustanovenom v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení a v organizácii nepretržite odpracoval viac ako 3 roky a menej ako 6 rokov.
3. 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 v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume troch funkčných plátov zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení a v organizácii nepretržite odpracoval viac ako 6 rokov.
4. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76a ods.2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení v organizácii nepretržite odpracoval menej ako 3 roky.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76a ods.2 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení v organizácii nepretržite odpracoval viac ako 3 roky a menej ako 6 rokov.
6. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76a ods.2 Zákonníka práce v sume troch funkčných plátov zamestnanca na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení v organizácii nepretržite odpracoval viac ako 6 rokov.

Článok 11

1. Pracovný čas zamestnanca je :
 - v jednozmennej prevádzke s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom 37,50 hodín týždenne,
 - v jednozmennej prevádzke s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom 37,50 hodín týždenne,
 - v nepretržitej prevádzke 35,00 hodín týždenne.

2. Zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.
3. Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca podľa bodu 2, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni, v iných dňoch týždňa.
4. Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca podľa bodu 1 a 2, zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v nasledujúcom týždni.
5. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. V jednozmennej prevádzke s rovnomerne a s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom je uvedená prestávka od 12:00 do 12:30 hod. V nepretržitej prevádzke sú uvedené prestávky od 12:00 do 12:30 hod. a od 23:00 do 23:30 hod. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a na konci zmeny a nezapočítavajú sa do pracovného času.
6. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutého pracovného času a je vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem.
7. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
8. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri naliehavých prácach a mimoriadnych udalostiach.

Článok 12

Zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených Zákonníkom práce nárok na:

- a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
- b) dovolenku za odpracované dni,

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov.
2. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕšil najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa je 6 týždňov.
3. Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanásťtina dovolenky za kalendárny rok.
4. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, tak aby si zamestnanec mohol vyčerpať dovolenku do konca roka.
5. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.
6. Nevyčerpanú dovolenku je zamestnanec povinný vyčerpať najneskôr do 30. apríla nasledujúceho kalendárneho roka.
7. Do nasledujúceho kalendárneho roka je možné preniesť maximálne 5 dní nároku na dovolenku.
8. Ostatné náležitosti týkajúce sa dovolenky sú v zmysle Zákonníka práce.

ČASŤ IV.**Platové podmienky a odmeňovanie zamestnancov****Článok 13**

Odmeňovanie zamestnancov upravuje zákon č. 318/2018 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a Mzdový poriadok organizácie, ktorý bol prerokovaný so zástupcami zamestnancov základnej odborovej organizácie.

Článok 14

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životných jubileí 50 a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trvá nepretržite minimálne 3 roky.

Článok 15

Prekážky v práci upravuje Zákonník práce a v Kolektívnej zmluve sa nad rámec zákona neupravujú.

ČASŤ V.**Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci****Článok 16**

1. Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.
2. Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce, je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.
3. Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami.
4. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka.
5. Zamestnávateľ vymenúva zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa ustanovení § 19 zákona č. 124/2006 Z.z. v platnom znení.
6. Zamestnávateľ zástupcom zamestnancov zabezpečí na plnenie úloh školenie a vytvorí podmienky na výkon ich funkcie.
7. Zamestnávateľ nebude vymenovaných zástupcov zamestnancov za plnenie úloh vyplývajúcich z ich funkcie znevýhodňovať a ani iným spôsobom postihovať.
8. Zamestnávateľ v spolupráci so zástupcami základnej odborovej organizácie vykoná minimálne raz ročne previerku BOZP zameranú na bezpečnosť pri práci.

9. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom lekárske vstupné a preventívne prehliadky vo vzťahu k práci v zmysle § 30 ods. 4 zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
10. Zamestnávateľ uhrádza zamestnancom predložené finančné náklady v súvislosti s vykonaním lekárskeho vstupného a preventívnych prehliadok vo vzťahu k ich práci.

Článok 17

Zástupcovia základnej odborovej organizácie majú v zmysle § 149 Zákonníka práce právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

ČASŤ VI.

Sociálna politika zamestnávateľa

Na zlepšenie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ utvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.

Článok 18

1. Zamestnávateľ z rozpočtu prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55 % z ceny jedla: hodnota 55 % je vždy stanovená na základe v tom čase aktuálne platnej smernice IS – 12 Zásady na zabezpečenie stravovania.
2. Zamestnávateľ zo sociálneho fondu prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške:
 - a) obed – 0,30 eur,
 - b) večera – 0,15 eur.
3. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie formou poskytnutia jedného teplého jedla pri zmene dlhšej ako 4 hod. počas dňa a to zo svojho stravovacieho zariadenia.
4. Zamestnanec uhrádza doplatok vo výške na základe platného prepočtu uvedeného v tom čase aktuálne platnej smernice IS – 12 Zásady na zabezpečenie stravovania (1 obed).
5. Zamestnanec uhrádza doplatok vo výške na základe platného prepočtu uvedeného v tom čase aktuálne platnej smernice IS – 12 Zásady na zabezpečenie stravovania (1 večera).
6. Zamestnávateľ zabezpečí úhradu za stravu priamo z výplaty zamestnanca formou zrážky zo mzdy na základe jeho písomného súhlasu.

Článok 19

V súlade s § 152a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 347/2018 Z. z. a § 27a zákona 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení zákona č. 347/2018 Z. z. sa určujú pravidlá a postup poskytovania príspevku na rekreáciu zamestnancov.

- a) Príspevok na rekreáciu zamestnanca je príspevok, ktorý poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,00eur za kalendárny rok, na základe písomnej žiadosti zamestnanca.
- b) Oprávnené výdavky sú preukázané výdavky zamestnanca na:
 - služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
 - pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,

- ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
 - organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.
- c) Prenocovanie je podľa § 2 písm. d) zákona č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu prenocovanie fyzickej osoby v zariadení prevádzkovanom ekonomickým subjektom
- d) poskytujúcim služby prechodného ubytovania, za ktoré odviezol obci miestnu daň za ubytovanie (napr. hotel, motel, hotel, penzión, apartmánový dom, chata).
- e) Služby cestovného ruchu sú najmä služby poskytované na základe zmluvy o obstarávaní zájazdu § 741a Občianskeho zákonníka, t. j. obstaranie rekreácie (zájazdu) cestovnou kanceláriou ako balík služieb (doprava, ubytovanie, poistenie a pod.). Ide o určitý balík služieb spojený s ubytovaním, na rozdiel od pobytového balíka ide primárne o službu cestovného ruchu v kontexte sprostredkovania ubytovania - obstaranie zájazdu ako celku, t. j. zamestnanec si zaplatí zájazd ako službu a individuálne neplatí za rekreáciu v ubytovacom zariadení.
- f) Pobytový balík je kombinácia rôznych služieb, ktoré sú poskytované ubytovacím zariadením, prostredníctvom ubytovacieho zariadenia (napr. wellness, strava, požičovňa); výdavky, ktoré zamestnanec vynaloží zvlášť a nie sú zahrnuté v pobytovom balíku ubytovacieho zariadenia (napr. doprava, skipasy, návšteva múzea, strava mimo pobytového balíka atď.), nespádajú do tejto kategórie.
- g) Ubytovanie je služba, ktorú si zamestnanec zabezpečuje sám (súčasťou môžu byť aj stravovacie služby); ide najmä o poskytovanie prechodného ubytovania na základe zmluvy o ubytovaní podľa § 754 Občianskeho zákonníka na dobu vyplývajúcu z účelu ubytovania v zariadení na to určenom (hotely, ubytovne a iné zariadenia).
- h) Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na manžela, manželku, druhu, družku, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti, pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

2. Príspevok na rekreáciu:

- a) poskytovaný zamestnávateľom je v sume 55% oprávnených výdavkov (zaokrúhľuje sa na najbližší eurocent nahor), najviac však v sume 275,00eur za kalendárny rok, čo zodpovedá 55% celkových nákladov na rekreáciu zo sumy 500,00eur,
- b) uplatňuje sa v kalendárnom roku, v ktorom sa rekreácia začala; ak rekreácia prebieha na prelome rokov, uplatňuje sa príspevok za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala,
- c) môže zamestnanec čerpať opakovane do maximálnej sumy 275,00eur za kalendárny rok; aj v prípade, že náklady na rekreáciu presiahnu 500,00eur, poskytne zamestnávateľ príspevok v sume maximálne 275,00eur,
- d) ktorý zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, je oslobodený od dane z príjmov a zároveň sa nezahŕňa do vymeriavacích základov na sociálne a zdravotné poistenie.

3. Podmienky poskytnutia príspevku na rekreáciu

- a) príspevok na rekreáciu poskytne zamestnancom, ktorí vykonávajú práce na základe pracovného pomeru (pracovnej zmluvy); nevzťahuje sa na zamestnancov, ktorí majú založený pracovnoprávny vzťah na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov),
- b) pracovný pomer zamestnanca musí trvať nepretržite najmenej 24 mesiacov, pričom táto podmienka sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie,
- c) zamestnancovi, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času, rozhodujúci je dohodnutý pracovný čas zamestnanca ku dňu začatia rekreácie,
- d) v prípade, že má zamestnanec niekoľko zamestnávateľov, môže v kalendárnom roku požiadať o príspevok na rekreáciu len jedného zamestnávateľa,
- e) zamestnanec môže žiadať aj o preplatenie nákladov na účasť oprávnených osôb, ktoré sa s ním zúčastnili rekreácie, a to v rozsahu oprávnených výdavkov ako je uvedené v bode 1, písm. g),
- f) zamestnanec preukáže oprávnené výdavky najneskôr do 30 dní odo dňa ukončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca (meno a priezvisko zamestnanca).

4. Forma a postup poskytnutia príspevku na rekreáciu

Príspevok na rekreáciu sa bude poskytovať preplatením vynaložených výdavkov na rekreáciu, **okrem výdavkov za akýkoľvek druh alkoholických nápojov.**

Preplatenie vynaložených výdavkov na rekreáciu pri vyplatení mzdy zamestnanca za príslušný kalendárny mesiac sa uskutoční nasledovným postupom:

- a) zamestnanec absolvuje rekreáciu, pričom úhradu za rekreáciu realizuje vlastnými finančnými prostriedkami v plnej výške,
- b) po skončení rekreácie vyplní žiadosť o príspevok na rekreáciu na predpísanom formulári,
- c) k žiadosti o príspevok pripojí originály účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca (meno a priezvisko), zamestnanec v žiadosti o príspevok čestne vyhlási, že si nárok príspevku uplatňuje na svoju osobu alebo oprávnené osoby ako je uvedené v bode 1, písm. g),
- d) v prípade, ak sú manželia obaja zamestnancami ZSS AMBRA Lučenec a rekreovali sa spolu, môžu predložiť originál účtovného dokladu samostatne za svoju osobu (napr. požiadaním zariadenia o rozdelenie ceny na rekreáciu na dva doklady),
- e) zamestnanec ako účtovný doklad predkladá jeden z nasledujúcich dokladov:
 - originál faktúry a doklad z registračnej pokladnice o úhrade faktúry v hotovosti,
 - originál faktúry a doklad o jej úhrade (kópiu výpisu z bankového účtu, kópiu poštového poukazu),
 - úhrada realizovaná cez internetbanking (kópia výpisu z bankového účtu),
 - originál dokladu z registračnej pokladnice o úhrade bankovým prevodom,
 - originál dokladu z registračnej pokladnice o úhrade v hotovosti,
- f) žiadosť na poskytnutie príspevku na rekreáciu s priloženými dokladmi predkladá zamestnanec najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa skončenia rekreácie na predpísanom formulári na ekonomický úsek,
- g) v prípade, ak žiadosť nespĺňa všetky náležitosti v zmysle tohto príkazu, bude zamestnanec ihneď vyzvaný na doplnenie zodpovedným zamestnancom vykonávajúcim úhradu vynaložených výdavkov na rekreáciu; zamestnanec doplní žiadosť v lehote do 7 kalendárnych dní od vyzvania na doplnenie; ak túto lehotu nie je možné z objektívne preukázateľných dôvodov dodržať, zamestnanec bezodkladne informuje o tom zodpovedného zamestnanca a dohodnú nový termín.

Článok 20

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie.
2. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (Plán vzdelávania zamestnancov).
3. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu.
4. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

Článok 21

Zamestnávateľ uhrádza príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie pre všetky uzatvorené zamestnávateľské zmluvy 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Článok 22

1. Náhradu príjmu počas dočasnej práceneschopnosti upravuje zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ počas dočasnej pracovnej neschopnosti vyplatí svojmu zamestnancovi náhradu príjmu, a to za kalendárne dni (nie pracovné dni).
3. Zamestnávateľ vyplatí svojmu zamestnancovi náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti za každý kalendárny deň, kedy je uznaný za dočasne práceneschopného, najviac však po dobu 10 kalendárnych dní.
4. Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu po dobu prvých 10 kalendárnych dní práceneschopnosti.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške jednej polovice v tom prípade, ak si zamestnanec privodí dočasnú práceneschopnosť sám, a to požitím alkoholu alebo v dôsledku užitia iných návykových látok.
6. Zamestnávateľ má právo pri dočasnej pracovnej neschopnosti vykonať kontrolu, či sa dočasne práceneschopný zamestnanec zdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti.

Článok 23

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v platnom pracovnom pomere so zamestnávateľom preukaz kultúrneho návštevníka, ktorý umožňuje poskytnutie zľavy 20 % na vyhradené platené kultúrne služby v kultúrnych inštitúciách v zriaďovateľskej a zakladateľskej pôsobnosti zamestnávateľa.
2. Preukaz kultúrneho návštevníka je vyhotovený s ochrannými prvkami (embosovaná karta s reliéfne vyrazenými číslami v poradí číslo preukazu/počet vydaných preukazov) a bude poskytnutý zamestnancovi ako benefit počas celej dĺžky trvania pracovného pomeru.
3. Referentka PaM zabezpečí evidenciu a odovzdanie Preukazu kultúrneho návštevníka príslušnému zamestnancovi, čo zamestnanec potvrdí svojim podpisom.

4. Na účely uplatnenia zľavy prostredníctvom Preukazu kultúrneho návštevníka sa kultúrnou službou rozumie poskytovanie kultúrnych služieb v zmysle predmetov činnosti vymedzených v zriaďovacích listinách, resp. v štatútoch kultúrnych inštitúcií v zriaďovateľskej a zakladateľskej pôsobnosti zamestnávateľa, a to v nasledovnom rozsahu:
 - a) divadelné a tanečné predstavenia v divadlách,
 - b) remeselné kurzy v osvetových strediskách,
 - c) úhrada členského - poplatku na 12 mesiacov v knižniciach,
 - d) vstup na výstavy, do expozícií v múzeách a galériách,
 - e) vstup na aktivity/predstavenia zabezpečovaných hvezdárňou a planetáriom,
 - f) kultúrno-spoločenské podujatia, vrátane festivalov, ktorých hlavným organizátorom je regionálne osvetové stredisko v zriaďovateľskej pôsobnosti zamestnávateľa.
5. Zľavu prostredníctvom Preukazu kultúrneho návštevníka je možné uplatniť v týchto kultúrnych inštitúciách v zriaďovateľskej a zakladateľskej pôsobnosti zamestnávateľa, vrátane ich jednotlivých pracovísk (názov, sídlo):
 - a) Bábkové divadlo na Rázcestí, Banská Bystrica
 - b) Divadlo Jozefa Gregora Tajovského, Zvolen
 - c) Divadlo Štúdio tanca, Banská Bystrica
 - d) Krajská hvezdáreň a planetárium Maximiliána Hella v Žiari nad Hronom, Žiar nad Hronom (pracovisko Banská Bystrica, Rimavská Sobota, Žiar nad Hronom)
 - e) Verejná knižnica Mikuláša Kováča, Banská Bystrica
 - f) Knižnica Jána Kollára, Kremnica
 - g) Novohradská knižnica, Lučenec
 - h) Knižnica Mateja Hrebendu, Rimavská Sobota
 - i) Hontiansko-novohradská knižnica A. H. Škultétyho, Veľký Krtíš
 - j) Krajská knižnica Ľudovíta Štúra, Zvolen
 - k) Stredoslovenské múzeum, Banská Bystrica
 - l) Horehronské múzeum, Brezno
 - m) Novohradské múzeum a galéria, Lučenec
 - n) Pohronské múzeum, Nová Baňa
 - o) Gemersko-malohontské múzeum, Rimavská Sobota
 - p) Stredoslovenská galéria, Banská Bystrica
 - q) Stredoslovenské osvetové stredisko, Banská Bystrica
 - r) Novohradské osvetové stredisko, Lučenec
 - s) Gemersko-malohontské osvetové stredisko, Rimavská Sobota
 - t) Podpolianske osvetové stredisko, Zvolen
 - u) Pohronské osvetové stredisko, Žiar nad Hronom
 - v) Hontiansko-ipeľské osvetové stredisko, Veľký Krtíš
 - w) Litterra, n. o., Revúca
6. Na uplatnenie zľavy je zamestnanec povinný sa vopred preukázať Preukazom kultúrneho návštevníka pri zakúpení vstupenky, resp. pri úhrade poskytnutej služby, na ktoré sa poskytnutá zľava uplatňuje.
7. Zľavu nie je možné uplatniť pri zakúpení doplnkového tovaru, ktorý predáva kultúrna inštitúcia, ani na úhradu sankcií – napr. v knižniciach, a pod.

8. Uplatňovanú zľavu nie je možné kombinovať s inými poskytovanými zľavami (napr. vrátane nákupu Múzpas, Regiõnpas, rodinným vstupným, zľavou pre ťažko zdravotne postihnutých občanov a pod.).
9. Preukaz kultúrneho návštevníka je neprenosný.
10. Zamestnanec je povinný chrániť Preukaz kultúrneho návštevníka pred stratou, poškodením, zničením, odcudzením a zneužitím.
11. Stratu, odcudzenie Preukazu kultúrneho návštevníka zamestnanec oznamuje bezodkladne svojmu nadriadenému a referentke PaM.
12. Pri nástupe zamestnanca, ktorý je držiteľom Preukazu kultúrneho návštevníka, na materskú alebo rodičovskú dovolenku, alebo v prípade vzniku prekážky v práci na strane zamestnanca v zmysle § 136, § 138a) a § 138b) Zákonníka práce, ako aj v prípade, ak bude zamestnancovi na jeho žiadosť poskytnuté pracovné voľno bez náhrady mzdy, je zamestnanec povinný Preukaz kultúrneho návštevníka bezodkladne odovzdať referentke PaM, ktorá ho uschová. Po odpadnutí prekážky v práci v zmysle predchádzajúcej vety referentka PaM preukaz opätovne odovzdá zamestnancovi.
13. Pri skončení pracovného pomeru zamestnanec bezodkladne odovzdá Preukaz kultúrneho návštevníka referentke PaM, o čom sa vykoná záznam vo Výstupnom liste zamestnanca.
14. V prípade úmrtia zamestnanca referentka PaM písomne požiada jeho rodinného príslušníka o odovzdanie Preukazu kultúrneho návštevníka.

ČASŤ VII.

Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom

Článok 24

V prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo podať podnet na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov a plnenia záväzkov z Kolektívnej zmluvy (napr. ÚBBSK, Inšpekcia práce) alebo si uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

ČASŤ VIII.

Záverečné ustanovenia

Článok 25

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti.

Článok 26

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2023 – 2025, nadobúda účinnosť dňa 1. apríla 2023 a končí dňa 31. mája 2025.

Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej Kolektívnej zmluvy. Dňom podpísania novej Kolektívnej zmluvy stráca platnosť pôvodná Kolektívna zmluva.

Článok 27

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 doručenia návrhu.

Článok 28

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

Článok 29

1. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto Kolektívnej zmluvy bude kontrolované v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov základnej odborovej organizácie.
2. Záväzky z tejto Kolektívnej zmluvy prechádzajú na prípadných právnych nástupcov.
3. Zmluvné strany sú povinné uchovávať Kolektívnu zmluvu, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania a archivovať podľa registratúrneho poriadku.
4. Kolektívnu zmluvu nemôže jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

Článok 30

Do 15 dní od podpísania tejto Kolektívnej zmluvy, jedna fotokópia zmluvy bude k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Článok 31

Zmluvné strany prehlasujú, že sa oboznámili s obsahom tejto Kolektívnej zmluvy, porozumeli mu a na znak súhlasu zmluvu podpísali.

Kolektívna zmluva je vyhotovená v piatich origináloch a jej rozdelenie je nasledovné:

1. štatutárny zástupca,
2. predsedníčka základnej odborovej organizácie,
3. manažér kvality,
4. vedúci (a) sociálno-zdravotného úseku,
5. vedúci (a) ekonomicko-prevádzkového úseku.

V Lučenci dňa: 28. marca 2023

org. č. 0216-60606
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
ZARIADENIE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB AMBRA
984 03 LUČENEC, RÚBANISKO III. 2938/52

Za zamestnávateľa:

Za základnú odborovú organizáciu:

Mgr. Jana Haláková
riaditeľka
ZSS AMBRA

Erika Lapínová
predsedníčka
ZOO ZSS AMBRA

SOCIÁLNYCH S.

LUČENEC

Zásady tvorby a použitia Sociálneho fondu pre zamestnancov ZSS AMBRA, Lučenec na rok 2023

Zariadenie sociálnych služieb AMBRA (ďalej len „zariadenie“) a Základná odborová organizácia ZSS AMBRA (ďalej len „základná odborová organizácia“) v súlade so zákonom 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“) upravujú tvorbu a použitie sociálneho fondu nasledovne:

Článok 1 Základné ustanovenie

Sociálny fond slúži na realizáciu sociálnej politiky zariadenia v oblasti starostlivosti o zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, na regeneráciu duševných a fyzických síl a na zabezpečovanie ďalších sociálnych aktivít. Realizácia sociálnej politiky sa uskutočňuje v spolupráci so základnou odborovou organizáciou. Na účely kolektívnej zmluvy a týchto zásad sú rodinnými príslušníkmi manžel a manželka a nezaopatrené deti.

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na roky 2023 – 2025 (ďalej len „zásady“) sa vzťahujú na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanci“).

Článok 2 Tvorba sociálneho fondu

1. Zariadenie tvorí sociálny fond na roky 2023 – 2025 v súlade s § 3 ods. 1 zákona o sociálnom fonde zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu miezd za kalendárny rok:
 - povinným prídélom vo výške 1 %,
 - ďalším prídélom vo výške 0,5 %.
2. Základom na určenie mesačného prídela je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
3. Návrh rozpočtu sociálneho fondu za zariadenie vypracuje ekonomický úsek. Rozpočet schvaľuje štatutárny zástupca zariadenia.
4. Tvorba a čerpanie sociálneho fondu sa vedie na osobitnom účte v štátnej pokladnici. Na osobitný účet sa prostriedky fondu prevádzajú po dni výplaty miezd, najneskôr do konca príslušného kalendárneho mesiaca.
5. Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok za zariadenie vykoná ekonomický úsek najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 3 Použitie sociálneho fondu

V súlade s § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde zariadenie poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na:

- stravovanie nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- nenávratnú sociálnu výpomoc,
- peňažný príspevok pri životných jubileách 50 a 60 rokov veku,
- na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 4 **Príspevok na stravovanie**

1. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu v rokoch 2023 – 2025 príspevok na stravovanie za každý obed vrátane vhodného nápoja vo výške 0,30 eur pre každého zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu v rokoch 2023 – 2025 príspevok na stravovanie za každý večer vrátane vhodného nápoja vo výške 0,15 eur pre každého zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme.
3. Príspevok na stravovanie sa poskytne mesačne najviac do výšky počtu pracovných dní v kalendárnom mesiaci a za odpracované pracovné dni.

Článok 5 **Príspevok na nenávratnú sociálnu výpomoc**

1. Zamestnávateľ a základná odborová organizácia budú nápomocné zamestnancom pri prekonávaní ťažkej situácie a sociálnej tiesne, do ktorej sa dostali bez vlastného zavinenia, poskytnutím jednorázovej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu a to najmä v dôsledku živeľnej pohromy, pri pracovnom úraze, pri dlhodobej pracovnej neschopnosti a úmrtia rodinného príslušníka.
2. Výška príspevku je:
 - a) 200,00 eur na odstránenie následkov živeľnej pohromy v rodinnom dome alebo v byte zamestnanca,
 - b) 200,00 eur pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, nespôsobenej zamestnancom úmyselne alebo pod vplyvom alkoholu resp. iných omamných látok, ktorá trvala súvisle viac ako 90 kalendárnych dní,
 - c) 200,00 eur rodinnému príslušníkovi zamestnanca pri úmrtí zamestnanca, v prípade ak zamestnanec mal viac rodinných príslušníkov, príspevok sa vypláca len jednému z nich,
 - d) 200,00 eur zamestnancovi pri úmrtí rodinného príslušníka,
 - e) na riešenie inej, osobitného zreteľa hodnej finančnej a sociálnej tiesne zamestnanca (o výške tohto príspevku rozhoduje zamestnávateľ na základe zdôvodneného písomného návrhu zástupcu základnej odborovej organizácie).
3. Žiadosť o poskytnutie príspevku na nenávratnú sociálnu výpomoc je potrebné doložiť s príslušnými dokladmi (napr. úmrtný list, čestné vyhlásenie s dokladom o živeľnej pohrome a pod.) O priznaní príspevku rozhoduje zamestnávateľ v spolupráci so zástupcami zamestnancov základnej odborovej organizácie.

Článok 6 **Peňažné príspevky** **(životné jubileá, skončenie pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, narodenie dieťaťa)**

1. Zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov základnej odborovej organizácie poskytne zamestnancovi peňažný príspevok vo výške:

- a) 100,00 eur pri životných jubileách 50 a 60 rokov veku, ak pracovný pomer zamestnanca súvisle trval minimálne 3 roky,
- b) 200,00 eur pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pracovný pomer zamestnanca súvisle trval minimálne 3 roky,
- c) 100,00 eur pri narodení dieťaťa, ak pracovný pomer zamestnanca súvisle trval minimálne 3 roky, pričom tento nárok prináleží len jednému z rodičov dieťaťa, ak sú obaja rodičia zamestnancami zariadenia.

Článok 7

Peňažný príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov základnej odborovej organizácie poskytne zamestnancovi peňažný príspevok 1 krát ročne v mesiaci december na:

- a) regeneráciu pracovných síl,
- b) kultúrne podujatia,
- c) vianočné.

Výška príspevku bude posudzovaná a určená na základe čerpania sociálneho fondu za príslušný kalendárny rok a bude poskytnutá zamestnancovi, ak pracovný pomer zamestnanca súvisle trval počas príslušného kalendárneho roka.

Článok 8

Záverečné ustanovenie

1. Zamestnávateľ a základná odborová organizácia budú dbať na hospodárne a účelné nakladanie s prostriedkami sociálneho fondu.
2. Pri použití prostriedkov sociálneho fondu sa budú obidve strany riadiť týmito zásadami a rozpočtom sociálneho fondu.
3. Podklady na vyplatenie príspevkov zo sociálneho fondu vypracúva ekonomický úsek a príspevky budú vyplatené len po odsúhlasení zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov základnej odborovej organizácie.
4. Počas doby platnosti týchto zásad sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov základnej odborovej organizácie.
5. V prípade legislatívnych zmien alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien sa môžu tieto zásady upraviť a doplniť na základe vzájomného súhlasu zmluvných strán formou Dodatku k zásadám.

V Lučenci dňa: 28. marca 2023

org. č. 0216-60606
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
ZARIADENIE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB AMBRA
984 03 LUČENEC, RÚBANISKO III. 2938/52

Za zamestnávateľa:

Za základnú odborovú organizáciu:

Mgr. Jana Haláková

riaditeľka
ZSS AMBRA

Erika Lapínová
predsedníčka

Základnej odborovej organizácie
ZSS AMBRA



org. č. 0216-60606
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
ZARIADENIE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB AMBRA
984 03 LUČENEC, RÚBANISKO III. 2938/52



Rozpočet sociálneho fondu – rok 2023

	Rozpočet v €	Plnenie rozpočtu v €
Počiatočný stav k 1.1.2023	1 454,50	
PRÍJMY:		
Tvorba sociálneho fondu	9 000	
Spolu:	10 454,50	
VÝDAVKY:		
Príspevok na stravovanie	2 550,00	
Príspevok na nenávratnú sociálnu výpomoc	400,00	
Peňažný príspevok (životné jubileá, skončenie pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, narodenie dieťaťa)	900,00	
Peňažný príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov	6 604,50	
Spolu:	10 454,50	
ZOSTATOK:	0,00	

1. Zamestnávateľ a základná odborová organizácia po vzájomnej dohode môžu rozpočet Sociálneho fondu upravovať počas celého kalendárneho roka podľa aktuálnej situácie.
2. Úprava rozpočtu Sociálneho fondu musí byť vykonaná písomne a s patričným odôvodneným od obidvoch strán.
3. Nevyčerpaný zostatok Sociálneho fondu je možné preniesť do nastávajúceho kalendárneho roka.

Vyhotovil:

Ing. Lukáš Miadok, MBA – vedúci EPÚ

V Lučenci dňa: 28. marca 2023

org. č. _____
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
LUČENEC

804 03 LUČENEC, KUBANISKO III. 2938/52

Za zamestnávateľa:

Za základnú odborovú organizáciu:

Mgr. Jana Haláková
riaditeľ
ZSS AMBRA

ROZPOČET SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

Erika Lapínová
predsedníčka
Základnej odborovej organizácie
ZSS AMBRA

LUČENEC