



KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2023

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

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

Obec Horovce zastúpená:**starostka obce Mgr. Erika Staňová**

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES pri Obecnom úrade Zubák, zastúpená predsedom odborovej organizácie:

.....**Mgr. Ľubica Kocandová**.....

(ďalej len „ZO Sloves OU Zubák“)

na strane druhej

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu na rok 2023

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Z: vyplýva zo zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Z: vymedzuje ust. § 2 ods. 1 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Z: vyplýva z ust. § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní

Článok 4

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

Z: vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

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

Z: odvodené z ust. § 2 ods. 2 a § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ust. § 11a a §§ 229 až 232 Zákonníka práce

Článok 6

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

Článok 7

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

Pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon odborárskej funkcie bude poskytnuté v rozsahu 2 pracovných dní za rok.

Pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na odborárskom vzdelávaní bude poskytnuté v rozsahu 2 pracovných dní za rok..

Z: upravuje § 136 ods. 1, § 137 ods. 5 písm. c) a e), § 138 a § 240 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet (príp. v hotovosti) závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Z: vyplýva z ust. § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 9

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí 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.

Z: vyplýva z ust. § 157 Zákonníka práce

Článok 10

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

Z: vyplýva z Čl. 4 Základných zásad Zákonníka práce ako aj ust. § 237 a § 238 Zákonníka práce

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Z: vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce

Článok 12

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní s odborovou organizáciou nový organizačný poriadok.

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s odborovou organizáciou.

Z: vyplýva z ust. § 237 ods. 2 písm. c) a d) Zákonníka práce

Článok 13

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

Z: ukladá § 12 zák. č. 552 /2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

Článok 14

Pracovný čas je rozvrhnutý: **(Prílohy č.1-5 za každú obec individuálne podľa potreby OU)**

a) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach musí byť dodržaný počet pracovných hodín za týždeň (37,5)

b) pre zamestnancov vo viaczmenných prevádzkach

Z: upravuje ust. § 86, 92 Zákonníka práce

Článok 15

Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v trvaní 30 minút v čase, spravidla od 12,00 hod. do 12.30 hod, prípadne ak to vyžadujú pracovné povinnosti a okolnosti, môže si pracovník čas na prestávku vybrať aj v inom čase. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.

Z: ukladá z ust. § 91 Zákonníka práce

Článok 16

Prácu nadčas môže nariadiť len starosta obce v mimoriadnych situáciách. Za prácu nadčas sa prednostne poskytne pracovné voľno, spravidla do skončenia kalendárneho mesiaca. Pre pracovníka max. vo výške 150 hod. za rok.

Z: ukladá ust. § 97 ZP

Článok 17

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu zákonníka práce alebo na základe dohody zamestnanca so zamestnávateľom.

Z: umožňuje ust. § 140 Zákonníka práce

Článok 18

Prekážky v práci upravujú ustanovenia ZP § 136 až 145.

Pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- účasť na kolektívnom podujatí poriadané Odborovou organizáciou
- z dôvodov starostlivosti o maloleté dieťa
- starostlivosť o chorého rodiča
- jeden deň na vyšetrenie alebo ošetrenie,
- polovica pracovného času na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia pri narodení dieťaťa,
- nevyhnutný potrebný čas, najviac jeden deň na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia,
- dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe,
- jeden deň na účasť na pohrebe blízkych rodinných príslušníkov,
- dva dni na vlastnú svadbu, jeden deň na svadbu dieťaťa,
- jeden deň na presťahovanie zamestnanca,

- nevyhnutne potrebný čas, najviac jeden deň v týždni, počas výpovednej doby na vyhľadanie nového pracovného miesta zamestnanca.

Pri prekážkach zo strany zamestnávateľa, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu, patrí mu náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Z: umožňuje ust. § 136 až § 145 Zákonníka práce

Článok 19

Organizácia prerokuje všetky prípadné rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 ZP s odborovou organizáciou.

V prípadoch kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe konkurzu, bude do konkurznej komisie zaradený aj funkcionár odborovej organizácie.

Článok 20

Výpovedná doba je:

- **najmenej** dva mesiace pre zamestnanca ako aj zamestnávateľa. Len ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval najmenej 5 rokov, je výpovedná doba **najmenej** tri mesiace.

Z: umožňuje ust. § 62 Zákonníka práce

Článok 21

Odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi7 dní.... pred jej uskutočnením.

Z: vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce

Časť IV

Platové podmienky

Článok 22

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme . Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Z: upravuje § 1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 23

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

Z: vyplýva z ust. § 6 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 24

Zamestnancovi určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti: upratovačka, kurič, opatrovateľka, vodič.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 4 a ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 25

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- náročnosť vykonávanej praxe
- náročnosť psychickej záťaže
- dĺžka praxe vo verejnej službe
- zvýšenie kvalifikácie v odbore

Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví.

Z: vyplýva z ust. § 10 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 26

Príplatok za zmennosť je stanovený podľa ZP o príplatkoch za odpoľudňajšie, nočné zmeny, zmeny vo sviatok, v sobotu a v nedeľu.

Pre zamestnancov vykonávajúcich remeselné a manuálne činnosti je možné priznať výkonnostným príplatok. Výšku príplatku je možné poskytnúť do výšky 50 % tarifného platu, podlieha schváleniu starostom obce.

Z: umožňuje ust. § 13 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 27

Zamestnancovi prináleží vyšší tarifný plat po splnení nasledovných podmienok:

- podľa odpracovaných rokov na základe katalógu pracovnej činnosti
- podľa dosiahnutého vzdelania v odbore
- na základe preukázateľného zvýšenia odbornej kvalifikácie (maturita, I, stupeň vysokoškol. vzdelania, II, stupeň vysokoškol. vzdel., a pod.)

Z: umožňuje zákon o odmeňovaní

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50, 55, 60, 65 rokov veku vo výške jedného jeho funkčného platu, ak odpracoval v organizácii viac ako 5 rokov, a to aj v prípade rozviazania pracovného pomeru podľa § 60 a § 63 odst. 1 písm. a) a b) ZP, ak v príslušnom roku pracovné a životné jubileum dovŕši.

Z: umožňuje zákon o odmeňovaní

Článok 29

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 zákona o odmeňovaní, môže vyčleniť z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške jedného funkčného platu na jedného zamestnanca.

Časť odmeny v rozmedzí 0 až 50 % jedného funkčného platu bude vyplatená za splnenie podmienok podľa § 20 ods. 2, zákona o odmeňovaní, ktorý hovorí, že zamestnávateľ môže poskytovať

zamestnancovi odmenu, vo vyúčtovaní mzdy v mesiaci jún a druhá časť odmeny v rozmedzí 0 až 50 % jedného funkčného platu bude vyplatená v mesiaci december príslušného roka.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi, podľa § 20 odseku 1, vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec, starosta.

Zamestnancom, ktorí porušili pracovnú disciplínu závažným spôsobom, odmena vyplatená nebude. Schválenie odmeny podlieha starostovi.

Z: umožňuje ust. § 20 zákona o odmeňovaní

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok 100 € pri dosiahnutí **pracovného jubilea** pri dovŕšení nepretržitého zamestnania v trvaní v dĺžke 5, 10, 15, 20, 25, a každých ďalších 5 rokov zamestnania na OU. Príspevok podlieha schváleniu od starostu obce. Zamestnávateľ poskytne príspevok bez povinnosti zamestnanca podať písomnú žiadosť. Zamestnávateľ poskytne príspevok vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom zamestnanec dosiahol **pracovné jubileum**.

Článok 31

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

Z: vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55 % z ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok (*stravné lístky*) v sume, 55 % z ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Každý zamestnávateľ určí individuálne %.

Z: ukladá ust. § 152 Zákonníka práce

Článok 33

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne finančný príspevok aj zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Každý zamestnávateľ si určí individuálne %.

Z: vyplýva z ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce a ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Z: umožňuje § 8 ods.2 zákona č.462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Zamestnávateľ poskytne príspevok na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Schválenie podlieha starostovi.

Z: umožňuje ust. § 7 zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Zamestnávateľ poskytne príspevok na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Schválenie podlieha starostovi.

Z: umožňuje ust. § 7 ods.1 a 2 zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a ust. § 5 ods.7 písm. I) zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmu v znení neskorších predpisov

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Zamestnávateľ poskytne príspevok na základe písomnej žiadosti zamestnanca a predložení potrebných dokladov na posúdenie nároku.

Z: umožňuje ust. § 7 zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 38

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí:

- na organizovanie zájazdov odborovou organizáciou príspevok zo sociálneho fondu vo výške 15,- € pre jedného zamestnanca polročne. Zamestnávateľ poskytne príspevok na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Schválenie podlieha starostovi.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 a 2 zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary, ak odpracoval u zamestnávateľa min. 5 rokov, **odmenu 50,-€** pri týchto príležitostiach:

a/ pri pracovných výročiach 5, 10, 15, 20, 25 a každých ďalších 5 rokov zamestnania na obecnom úrade

b/ pri životnom jubileu 50, 55, 60, 65 a každých ďalších 5 rokov veku zamestnancov

c/ pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný, starobný alebo invalidný dôchodok – nad 70%

d) darcom krvi, po každých 5-ich odberov

Zamestnávateľ poskytne príspevok bez povinnosti zamestnanca podať písomnú žiadosť. Zamestnávateľ poskytne príspevok vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom zamestnanec dosiahol pracovné jubileum alebo životné jubileum, príp. v tom roku. Schválenie podlieha starostovi.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 3 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Z: umožňuje ust. Zák. č. 650/2004 Z. z. o DDS

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok na úhradu nákladov spojených s realizáciou kolektívneho vyjednávania vo výške 0,05% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.

Z: : umožňuje ust. § 7 ods. 3 z.č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 42

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z: vyplýva z ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 43

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.

Z: ukladá ust. § 7 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 44

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

Z: umožňuje ust. § 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 45

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 1 roka. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti, najneskôr do 30. septembra, ktorakolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 46

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 47

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

Článok 48

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 49

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 závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 50

Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch origináloch, z ktorých každá zmluvná strana obdrží jeden originál.

Článok 51

Táto kolektívna zmluva bola schválená na dňa 28.4.2023

V Zubákudňa.....

V Horovciachdňa 28.4.2023

ZO Sloves OU Zubák:

Zamestnávateľ:



.....
Predseda ZO Sloves pri Ou Zubák
Mgr. Ľubica Kocandová


.....
starostka obce Horovce
Mgr. Erika Staňová

Príloha kolektívnej zmluvy

ZÁSADY pre používanie sociálneho fondu

Článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zák. č. 152 / 1994 Z. z. v znení zák. č. 280 / 1995 Z. z. a zák. č. 375 / 1996 Z. z. (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvorí sociálny fond (ďalej len „fond“) spôsobom a vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ“) na príslušný rok.

Článok 2

Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere.

Článok 3

Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Realizáciu podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľ uskutočňuje v súčinnosti so závodným výborom.

Článok 4

Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom poskytne z fondu:

- príspevok na stravovanie zamestnancov
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily
- sociálnu výpomoc
- príspevok na rekreačné zájazdy
- príspevok na kúpeľnú a ambulantnú liečbu
- dary pri životných a pracovných jubileách
- príspevok na kultúrne a športové akcie

Článok 5

Príspevok na stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie vo výške

- obec Horovce %
- z hodnoty stravného lístka .

Článok 6

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ, na základe písomnej žiadosti zamestnanca, prispeje na nasledujúce služby na regeneráciu pracovnej sily:

- masáže, rehabilitácie, na ktoré poskytne zamestnancovi príspevok do výšky 15,- € ročne.

Článok 7

Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **sociálnu výpomoc** do výšky:

- 50,-€ pri : úmrtie rodinného príslušníka (manžel, manželka), úmrtie dieťaťa, narodenie dieťaťa. Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu na posúdenie zamestnávateľom. Žiadosť doloží dokladmi, ktoré potvrdzujú dôvod žiadosti. Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne v hotovosti.

Článok 8

Príspevok na rekreácie

Zamestnávateľ, na základe písomnej žiadosti zamestnanca, poskytne príspevok zamestnancovi na zájazdy a rekreácie zabezpečované zamestnávateľom a závodným výborom vo výške 15,- € ročne.

Článok 9

Príspevok na kúpeľnú a ambulantnú liečbu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na kúpeľnú liečbu do výšky 30,-€ ročne. Príspevok poskytuje zamestnancom, ktorých dĺžka zamestnania u zamestnávateľa trvá minimálne 5 rokov. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca a predloženia potvrdenia o zaplatení liečby žiadateľom.

Článok 10

Dary pri pracovných a životných jubileách

Zamestnávateľ, bez povinnosti podania písomnej žiadosti zamestnanca, poskytne peňažný dar nasledujúcim spôsobom:

a/ pri pracovnom jubileu 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 rokov odpracovaných u zamestnávateľa do výšky 50,-€.

b/ pri životnom jubileu 50, 55, 60, 65 rokov do výšky ..50,-€

c/ pri prvom odchode do dôchodku do výšky ..50,-€.....

Je potrebné, aby zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa min. 5 rokov.

Zamestnávateľ poskytne príspevok vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom zamestnanec dosiahol pracovné alebo životné jubileum.

Článok 11

Príspevok na kultúrne a športové akcie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok do výšky15.....€ ročne na kultúrne programy a športové akcie, prípadne kultúrne podujatia zabezpečované zamestnávateľom spojené s predvianočným posedením.

Článok 12

Záverečné ustanovenie

Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.

Príkaz k úhrade a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda závodného výboru alebo závodným výborom poverený funkcionár.

Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancom, nie je právny nárok. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ a závodný výbor.

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31. 12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

Zásady používania sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania.

Tieto Zásady používania sociálneho fondu boli schválené dňa 28.4.2023

V Zubákudňa.....

V Horovciachdňa 28.4.2023

ZO Sloves OU Zubák:



.....
Predseda ZO Sloves pri Ou Zubák
Mgr. Ľubica Kocandová

Zamestnávateľ:



.....
starostka obce Horovce
Mgr. Erika Staňová

