

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
RÚVZ so sídlom v Poprade
na rok 2012
pre
štátnych zamestnancov a
zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme

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

Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Poprade
zastúpený MUDr. Jozefom Krakom, MPH, regionálnym hygienikom a vedúcim služobného úradu
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
zastúpená Vierou Chamkovou, predsedom závodného výboru
(ďalej len „základná organizácia“)

u z a t v á r a j ú

v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2012 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme na rok 2012 túto

k o l e k t í v n u z m l u v u.

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.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 3

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

Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

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

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 1

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

Článok 2

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

Článok 3

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

Článok 4

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

pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Článok 5

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov zážkou z platu každého člena základnej odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého platu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej odborovej organizácie pri RÚVZ Poprad najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania plátov.

Článok 6

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

Článok 7

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

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

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 1

Zamestnávateľ prerokuje organizačný poriadok a pracovné poriadky (pre štátnych zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme) alebo ich zmenu so závodným výborom.

Článok 2

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

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje výberovým konaním alebo výberom, zamestnávateľ bude postupovať v súlade s § 22 a 23 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákona o štátnej službe“) a § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákona o výkone prác vo verejnom záujme“).

Článok 3

Ak dôjde k prechodu práv a povinností zo štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 126 až § 128 zákona o štátnej službe a prechodu práv z pracovnoprávných vzťahov podľa § 29 Zákonníka práce, je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred tým písomne informovať odborový orgán.

Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov zamestnávateľa, prerokovať tieto opatrenia so závodným výborom.

Článok 4

Pracovný čas a dovolenka

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

Základná výmera dovolenky všetkých zamestnancov zamestnávateľa je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí všetkým zamestnancom zamestnávateľa, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšia 33 roku veku.

Článok 5

Pracovné voľno

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

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

Článok 6

Odchodné

Štátnemu zamestnancovi pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 ods.1 zákona o štátnej službe v sume jeho funkčného platu.

Zamestnancovi pri výkone prác vo verejnom záujme pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu.

Článok 7

Odstupné

Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi odstupné v súlade s § 53 zákona o štátnej službe, zvýšené o jeden posledne priznaný funkčný plat.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri výkone prác vo verejnom záujme, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ Zákonníka práce odstupné v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu ak pracovný pomer trval u zamestnávateľa najmenej jeden rok a menej ako päť rokov ku dňu doručenia výpovede, vo výške trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov ku dňu doručenia výpovede. Takto priznané odstupné sa zvýši o jeden posledne priznaný funkčný plat.

Článok 8

Výpovedná doba

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou je výpovedná doba upravená Zákonníkom práce.

Skončenie a zánik štátnozamestnaneckého pomeru upravuje zákon o štátnej službe.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 1

Odmeňovanie

Odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľa upravuje zákon o štátnej službe a zákon o výkone prác vo verejnom záujme a interná Smernica o odmeňovaní zamestnancov.

Zvyšovanie platových taríf štátnych zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme sa uskutoční v súlade so zákonom o štátnom rozpočte.

Článok 2

Odmena pri dosiahnutí 50 rokov veku

Zamestnávateľ poskytne pri dosiahnutí 50 rokov veku:

- odmenu štátnemu zamestnancovi najviac vo výške jeho posledne priznaného funkčného platu,
- odmenu zamestnancovi pri výkone prác vo verejnom záujme až do sumy jeho posledne priznaného funkčného platu.

Maximálna výška odmeny v závislosti od počtu odpracovaných rokov v organizácii je:

- od 1 - 5 rokov 100,– EUR
- nad 5 - 10 rokov 170,– EUR
- nad 10 - 15 rokov 270,– EUR
- nad 15 - 20 rokov 400,– EUR
- nad 20 rokov funkčný plat.

Článok 3

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

Článok 4

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

Článok 5

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

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

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 1

Sociálny fond

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

Článok 2

Stravovanie

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

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

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

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie:

- štátnym zamestnancom podľa § 70 zákona o štátnej službe vo výške 2,21 €.
- zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce vo výške 2,09 €.

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

Článok 3

Náhrada príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 4

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

Časť VI

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 1

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

Za tým účelom je povinný:

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

Článok 2

Zamestnávateľ v spolupráci s odborovým orgánom pri RÚVZ Poprad:

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

Časť VII Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2012. Platnosť kolektívnej zmluvy sa môže predĺžiť formou písomného dodatku.
2. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.
5. Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
6. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Poprade 25. 1. 2012

Za RÚVZ Poprad:
MUDr. Jozef Krak, MPH
vedúci služobného úradu

Za výbor základnej organizácie SOZZ a SS:
Viera Chamková
predseda závodného výboru ZO

Z Á S A D Y

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

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

O tvorbe a použití SF v súlade s platnou legislatívou rozhoduje zamestnávateľ po dohode so základnou odborovou organizáciou pri RÚVZ Poprad.

I.

Všeobecné ustanovenia

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

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

II.

Tvorba sociálneho fondu

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

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

2. Prostriedky sociálneho fondu vedie zamestnávateľ na osobitnom účte č. 7000134924 v Štátnej pokladnici. Na tento účet prevádza zamestnávateľ prostriedky preddavkovo vo výške jednej dvanástiny z predpokladanej ročnej výšky základu do 15 dní po začatí každého mesiaca.
3. Ročné zúčtovanie prídeltu sociálneho fondu podľa skutočne vyplatených funkčných platov vykoná zamestnávateľ do 15. januára nasledujúceho roka.
4. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

III.

Použitie sociálneho fondu

1. O použití prostriedkov sociálneho fondu v súlade s týmito zásadami rozhoduje zamestnávateľ po dohode so základnou odborovou organizáciou pri RÚVZ Poprad.

Zamestnávateľ zostavuje rozpočet sociálneho fondu na príslušný rok, v ktorom stanoví predpokladanú výšku zdrojov sociálneho fondu a predpokladanú výšku príspevkov v jednotlivých oblastiach starostlivosti o zamestnancov.

Zamestnávateľ môže v prípade nečerpania niektorej z položiek rozpočtu sociálneho fondu použiť tieto prostriedky na poskytnutie príspevku v inej položke rozpočtu po dohode so základnou odborovou organizáciou.

2. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu tieto príspevky:

- príspevok na stravovanie,
- príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť,
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily,
- príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky
 - pri udelení „Jánskeho plakety“ vo výške 30 €,
 - pri životnom jubileu 60 rokov, zamestnancovi ktorý má v organizácii odpracovaných nad 20 rokov vo výške 50 €
- vianočný príspevok.

3. Príspevok na stravovanie nad rozsah ustanovený v § 152 ods. 3 Zákonníka práce bude poskytnutý zamestnancom, ktorí vykonávajú práce vo verejnom záujme, vo výške 0,31 € na každé hlavné jedlo v priebehu pracovnej zmeny.

Príspevok na stravovanie nad rozsah ustanovený v § 70 zákona o štátnej službe bude poskytnutý štátnym zamestnancom vo výške 0,19 € na každé hlavné jedlo v priebehu pracovnej zmeny.

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

4. Príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť bude poskytnutý:

- vo výške 50 % skutočných výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, u ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje päťdesiat percent priemernej nominálnej mesačnej mzdy v zmysle zákona o sociálnom fonde a ich skutočne vynaložené výdavky na verejnú dopravu s výnimkou mestskej hromadnej dopravy sú najmenej 6,60 € mesačne,
- vo výške 25 % skutočných výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, u ktorých priemerný mesačný presahuje hore uvedenú mzdu a skutočne vynaložené výdavky na verejnú dopravu s výnimkou MHD sú najmenej 6,60 € mesačne.

Príspevok na dopravu bude vyplácaný mesačne, súbežne s výplatou za bežný mesiac, v ktorom zamestnancovi vznikol nárok na úhradu výdavkov na dopravu. Podmienkou je, aby zamestnanec pravidelne predkladal zamestnávateľovi cestovné lístky za bežný mesiac, a to vždy v prvý pracovný deň nasledujúceho mesiaca.

Poskytnutý príspevok bude zdanený spolu s príjmami zo závislej činnosti v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákona o dani z príjmov“).

5. Peňažný príspevok na regeneráciu pracovnej sily určený na telovýchovu a šport, rehabilitáciu a iné formy regenerácie pracovnej sily podľa individuálneho výberu. Tento príspevok bude poskytnutý všetkým zamestnancom, ktorí sú na RÚVZ Poprad v evidenčnom stave k 1.6. príslušného roka.

Výška finančného príspevku bude stanovená v rozpočte sociálneho fondu na príslušný rok. Peňažný príspevok bude zamestnancom vyplatený vo výplate za mesiac jún príslušného roka a bude zdanený spolu s príjmami zo závislej činnosti v zmysle zákona o dani z príjmov.

6. Vianočný príspevok v nepeňažnej forme pre všetkých zamestnancov, ktorí majú v organizácii odpracovaných minimálne 6 mesiacov a sú v decembri príslušného roka v evidenčnom stave. Výška príspevku bude stanovená v rozpočte sociálneho fondu na príslušný rok. Tento nepeňažný príspevok bude zamestnancom zdanený spolu s príjmami zo závislej činnosti v zmysle zákona o dani z príjmov.

Príspevky podliehajú odvodovej povinnosti v zmysle platných predpisov.

IV. Záverečné ustanovenia

1. Pre jednotlivé roky budú po dohode so základnou odborovou organizáciou vypracované samostatné rozpočty sociálneho fondu.
2. Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu bude zamestnávateľ mesačne sledovať a evidovať a vyhodnocovať k polročnej a ročnej účtovnej uzávierke.
3. Tieto zásady môže zamestnávateľ meniť iba po dohode so základnou odborovou organizáciou, a to formou písomného dodatku.
4. Dňom účinnosti kolektívnej zmluvy na rok 2013 strácajú platnosť Zásady pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu účinné do dňa 31.12.2012.