

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2012

uzatvorená v súlade s § 231 Zákonníka práce a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov medzi:

**Odborovým zväzom pracovníkov Horskej záchrannej služby,
zastúpená kpt. RNDr. Ivanom Račkom - predsedom OZP HZS**

a

**Horskou záchrannou službou, štátnou rozpočtovou organizáciou,
so sídlom: Horný Smokovec 52, 062 01 Vysoké Tatry
IČO: 37879693
zastúpená pplk. Ing. Jozefom Janigom - riaditeľom HZS**

Článok I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „kolektívna zmluva“) sa uzatvára v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov medzi Horskou záchrannou službou a Odborovým zväzom pracovníkov Horskej záchrannej služby.

2. Kolektívna zmluva je záväzná pre Horskú záchrannú službu a Odborový zväz pracovníkov Horskej záchrannej služby (spolu aj ako „zmluvné strany“), upravuje ich práva a povinnosti v rozsahu ustanovenom všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sa vzťahujú na kolektívne vyjednávanie podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“) a na pracovnoprávne vzťahy podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), 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 č. 553/2003 Z. z.“) a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

3. Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Kolektívna zmluva upravuje priaznivejšie podmienky pre vykonávanie pracovného pomeru u zamestnávateľa a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov HZS (ďalej len „zamestnanec“) v pracovnom pomere, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z..

4. Táto kolektívna zmluva je v súlade s Kolektívnou zmluvou pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2012 uzatvorenou medzi Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky a Odborovým zväzom polície v Slovenskej republike dňa 20.1.2012 (ďalej len „VKZ“).

5. Na oblasti neupravené v tejto kolektívnej zmluve sa primerane použijú ustanovenia VKZ.

Článok II. VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

1. Horská záchranná služba, ako zamestnávateľ, uznáva Odborový zväz pracovníkov Horskej záchrannej služby (ďalej len „OZP“) a jeho odborové orgány za oprávnených predstaviteľov zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, kongresoch a podujatiach odborárskej výchovy podľa § 240 ods. 2 v spojení s § 136 ods.1 druhou vetou Zákonníka práce.

3. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov OZP za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z odborovej funkcie a zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu podľa Zákonníka práce.

4. Zamestnávateľ na základe žiadosti odborovej organizácie bezplatne zabezpečí výber členských príspevkov členov odborových organizácií formou zrážky z platu a v pravidelných intervaloch ich odvedie na účet odborovej organizácie, ak odborová organizácia predloží zamestnávateľovi písomný súhlas zamestnanca (člena odborovej organizácie), s takouto formou platenia členských príspevkov.

Článok III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

1. Zamestnávateľ prerokuje s OZP navrhované organizačné zmeny najmenej 60 dní pred ich uskutočnením. Ak je zástupca OZP členom komisie pripravujúcej organizačné zmeny, nemusí byť táto lehota dodržaná.

2. Zamestnancovi, ktorý v dôsledku organizačnej zmeny bude vykonávať iný druh práce, zamestnávateľ zabezpečí nevyhnutné vzdelávanie a preškolenie.

3. Zamestnávateľ vykoná akékoľvek zmeny pracovného poriadku len s predchádzajúcim súhlasom OZP.

4. Skúšobná doba je najviac dva mesiace. Skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca a ďalšie objektívne dôvody, o ktoré sa predlžuje skúšobná doba vrátane času prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

5. Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.

6. Na zabezpečenie zvýšenia efektívnosti plnenia pracovných povinností a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnanca sa zavádza pružný pracovný čas. Základný pracovný čas sa určuje od 8:30 do 14:30 hod. a voliteľný pracovný čas sa určuje v čase od 6.30 do 8.30 hod. a od 14:30 do 16:00 hod.. Pracovný čas v jednotlivých dňoch nesmie presiahnuť 9 hodín. Doba prekračujúca mesačný fond pracovného času sa nezohľadňuje, okrem času za prácu nadčas, ktorú zamestnanec vykonáva na príkaz vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom. Za prácu nadčas poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno v súlade s § 121 ZP.

7. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 33 rokov veku.

Článok IV. SOCIÁLNA OBLASŤ

1. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi je 19,92 eur mesačne na jedného zamestnanca.

2. Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti na vykonávanie práce pre chorobu alebo úraz zamestnanca je prvých sedem dní 70 % denného vymeriavacieho základu a od ôsmeho do desiateho dňa 55 % denného vymeriavacieho základu.

3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce zvýšenie odchodného v sume

- jedného funkčného platu zamestnancovi, ktorého pracovný pomer k zamestnávateľovi (HZS, ŠL TANAP-u, Správe TANAP-u, HSnS, SÚV ČSZTV v oblasti horskej záchrany) trval nepretržite menej ako desať rokov,
- dvoch funkčných plátov zamestnancovi, ktorého pracovný pomer k HZS, ŠL TANAP-u, Správe TANAP-u, HSnS, SÚV ČSZTV v oblasti horskej záchrany trval nepretržite najmenej desať rokov.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76 Zákonníka práce zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) Zákonníka práce v sume

a) jedného funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa nepretržite menej ako päť rokov,

b) dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa nepretržite najmenej päť rokov.

5. Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 76 ods. 4 Zákonníka práce poskytne zamestnancovi odstupné vo výške dvanásť násobku jeho priemerného mesačného zárobku, okrem prípadov uvedených za bodkočiarkou v § 76 ods. 4 Zákonníka práce.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku resp. v sume jeho funkčného platu na zvýšenie kvalifikácie, ktorým je aj získanie alebo rozšírenie kvalifikácie, ak je v súlade s potrebou zamestnávateľa. Ďalšie náklady spojené so zvýšením, získaním alebo rozšírením kvalifikácie hradí zamestnávateľ.

7. Zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou mzdy pri starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere, v rozsahu piatich pracovných dní v kalendárnom roku.

8. Zamestnancovi patrí pracovné voľno bez náhrady mzdy pri starostlivosti

a) o zdravotne postihnuté alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere, v rozsahu najviac troch mesiacov v kalendárnom roku,

b) o chorého manžela, druhu, družku, rodiča zamestnanca, ako aj rodiča jeho manžela alebo druhu a o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcom si osobitnú opateru preukázanú potvrdením ošetrojúceho lekára, v rozsahu najviac päť pracovných dní v kalendárnom roku v každom jednotlivom prípade ochorenia; pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, ktorý je zamestnancom.

9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, ak za posledných dvanásť mesiacov neporušil pracovnú disciplínu vo výške:

- 50 % jeho funkčného platu pri trvaní pracovného pomeru u zamestnávateľa menej ako päť rokov,
- 100 % jeho funkčného platu pri trvaní pracovného pomeru u zamestnávateľa najmenej päť rokov.

10. Plat bude zamestnancovi vyplatený najneskôr v desiatom dni nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

11. Zmluvné strany sa dohodli na sprostredkovateľskej forme stravovania poskytovaním stravovacích poukážok. Nominálna hodnota stravovacej poukážky je vo výške 3,15 €. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi jednu stravovaciu poukážku, ak vykonáva pracovnú zmenu viac ako štyri hodiny. Ak zamestnanec vykonáva pracovnú zmenu viac ako 11 hodín, zamestnávateľ mu poskytne dve stravovacie poukážky.

12. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % ceny jedla z bežných rozpočtových výdavkov.

Článok V. SOCIÁLNY FOND

1. Sociálny fond sa tvorí spoločne pre príslušníkov HZS aj pre zamestnancov HZS pri výkone práce vo verejnom záujme.

2. Sociálny fond sa u zamestnancov tvorí ako úhrn povinného prídeltu vo výške 1 % a ďalšieho prídeltu vo výške 0,1 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom HZS na výplatu za kalendárny rok.

3. Používanie prostriedkov sociálneho fondu upravujú Zásady pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu kolektívnej zmluvy a sú jej záväznou súčasťou.

Článok VI. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami; uzatvára sa na obdobie do podpísania novej kolektívnej zmluvy.

2. Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy; o predložennom písomnom návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od jeho doručenia.

3. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú iba v písomnej forme a sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované raz ročne.

5. Horská záchranná služba zabezpečí, aby sa s obsahom kolektívnej zmluvy oboznámili všetky organizačné zložky organizácie. Horská záchranná služba zverejní zmluvu na internete v zmysle platných právnych predpisov.

6. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na internete v zmysle platných právnych predpisov.

7. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch rovnopisoch, pričom každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

8. VKZ je neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.

Vo Vysokých Tatrách, dňa

.....
kpt. RNDr. Ivan Račko
predseda OZP HZS

.....
pplk. Ing. Jozef Janiga
riaditeľ HZS

Z Á S A D Y

**pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov
zo sociálneho fondu pre príslušníkov a zamestnancov
Horskej záchrannej služby
na rok 2012
platné od 1.3.2012**

Podľa zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvára Horská záchranná služba pre príslušníkov a zamestnancov sociálny fond.

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu a použitie sociálneho fondu služobného úradu/zamestnávateľa Horská záchranná služba (ďalej HZS).
2. Sociálny fond je fond, ktorý vytvára služobný úrad/zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o príslušníkov HZS a zamestnancov. Príspevky zo sociálneho fondu sa poskytujú príslušníkom HZS a zamestnancom. Za príslušníka HZS sa pre účely sociálneho fondu považuje príslušník v služobnom pomere a za zamestnanca zamestnanec v pracovnom pomere.
3. O použití prostriedkov, ako aj o tvorbe sociálneho fondu v súlade s platnou legislatívou a týmito zásadami rozhoduje služobný úrad/zamestnávateľ po dohode s Odborovým zväzom pracovníkov Horskej záchrannej služby (ďalej OZP HZS).
4. Prílohu týchto zásad tvorí rozpočet sociálneho fondu.

Čl. 2

Tvorba sociálneho fondu

1. Služobný úrad/zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn **povinného prídeltu** vo výške **1 % a ďalšieho prídeltu** vo výške **0,1 %** zo základu, ktorý je uvedený v bode 3 tohto článku.
2. Povinný prídelt a ďalší prídelt podľa bodu 1 je súčasťou vecných bežných výdavkov.
3. **Základom na určenie ročného prídeltu** do fondu je súhrn hrubých platov (funkčných platov a služobných príjmov) zúčtovaných príslušníkom a zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. **Základom na určenie mesačného prídeltu** do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných príslušníkom a zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
4. Prostriedky fondu vedie služobný úrad/zamestnávateľ na osobitnom účte čís. 7000312831/8180 v Štátnej pokladnici.
5. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu služobných príjmov a platov, t.j. 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
6. Za mesiac december sa finančné prostriedky prevedú na účet fondu do 31. decembra.

7. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykonáva služobný úrad/zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
8. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Čl. 3 Použitie sociálneho fondu

1. Čerpanie jednotlivých položiek rozpočtu je ohraničené výškou určenou v rozpočte. Služobný úrad/zamestnávateľ môže v prípade nečerpania niektorej z položiek rozpočtu použiť tieto nečerpané finančné prostriedky na krytie inej z položiek rozpočtu podľa dohody s OZP HZS.
2. Služobný úrad/zamestnávateľ použije sociálny fond pre príslušníkov HZS a zamestnancov v súlade s rozpočtom :
 - 2.1. Na poskytnutie príspevku na stravovanie (nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi) vo výške **0,30 € na jedno teplé hlavné jedlo zamestnancov**, ktorí sú v pracovných zmenách. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, príspevok na stravovanie bude poskytnutý na ďalšie teplé jedlo. Zamestnanci nemajú nárok na príspevok počas pracovných ciest v trvaní viac ako 5 hodín, za ktoré si vyúčtujú cestovné náhrady v zmysle zákona č.283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov, počas čerpania dovolenky a počas neprítomnosti v práci z dôvodu dôležitých osobných prekážok v práci upravených v § 141 Zákonníka práce.
Na zabezpečenie príspevku na stravovanie (nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi) vo výške **0,30 € na jedno teplé hlavné jedlo pre príslušníkov HZS** v priebehu denného služobného času. Za denný služobný čas sa považuje výkon štátnej služby dlhší ako 4 hodiny. Ak denný služobný čas trvá viac ako 11 hodín, príspevok na stravovanie bude poskytnutý na ďalšie teplé jedlo. Príslušníci HZS nemajú nárok na príspevok počas pracovných ciest v trvaní viac ako 5 hodín, za ktoré si vyúčtujú cestovné náhrady v zmysle zákona č.283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov, počas čerpania dovolenky a počas neprítomnosti v práci z dôvodu dôležitých osobných prekážok v práci upravených v § 95 zákona č. 315/2001 Z.z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov.
Príspevok na stravovanie bude poskytnutý aj príslušníkom HZS, ktorí vykonávajú **služobnú pohotovosť** na pracovisku v trvaní viac ako štyri hodiny. Ak služobná pohotovosť bude trvať viac ako 11 hodín, príspevok na stravovanie bude poskytnutý na ďalšie teplé jedlo.
Príspevok sa poskytuje ako nepenažné plnenie (zníženie ceny stravovacej poukážky) a je oslobodený od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
 - 2.2. Na poskytnutie peňažného príspevku **na regeneráciu pracovnej sily pri príležitosti životného výročia 60 rokov veku** vo výške **70 €**. Peňažný príspevok bude poskytnutý príslušníkom HZS a zamestnancom v tom mesiaci, na ktorý pripadne životné výročie.
Príspevok sa poskytuje ako peňažné plnenie, z ktorého sa vykoná zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti (v prípade príslušníkov HZS a zamestnancov), zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie (v prípade príslušníkov HZS a zamestnancov) a zrážka poistného na sociálne poistenie (v prípade zamestnancov) podľa osobitných predpisov. 1)

- 2.3. Na poskytnutie peňažného príspevku príslušníkom HZS a zamestnancom **pri narodení dieťaťa** výške **35 €**. Peňažný príspevok bude poskytnutý príslušníkom a zamestnancom v tom mesiaci, v ktorom došlo k narodeniu dieťaťa (podľa rodného listu). Príspevok sa poskytuje ako peňažné plnenie, z ktorého sa vykoná zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti (v prípade príslušníkov HZS a zamestnancov), zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie (v prípade príslušníkov HZS a zamestnancov) a zrážka poistného na sociálne poistenie (v prípade zamestnancov) podľa osobitných predpisov. 1)
- 2.4. Na poskytnutie **nenávratnej sociálnej výpomoci** v závažných prípadoch. O výške výpomoci rozhodne na základe písomnej žiadosti (dôvod žiadosti o sociálnu výpomoc, finančná situácia žiadateľa) príslušníka HZS alebo zamestnanca riaditeľ HZS a OZP HZS. Celková čiastka sociálnej výpomoci v jednom roku pre jedného žiadateľa nesmie prekročiť **200 €**. Čerpanie prostriedkov podľa bodu 2.4. je viazané hornou hranicou sumy dohodnutej v rozpočte na príslušný rok. Výšku príspevku dohodne na základe písomnej žiadosti služobný úrad/zamestnávateľ s OZP HZS. Nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje ako peňažné plnenie, z ktorého sa vykoná zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti (v prípade príslušníkov HZS a zamestnancov), zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie (v prípade príslušníkov HZS a zamestnancov) a zrážka poistného na sociálne poistenie (v prípade zamestnancov) podľa osobitných predpisov. 1)
- 2.5. Na poskytnutie príspevku **na regeneráciu pracovnej sily**, a to formou paušálneho peňažného príspevku vo výške **35 €** pre všetkých príslušníkov HZS a zamestnancov. Na príspevok má nárok príslušník HZS a zamestnanec, ktorý sa podieľa na tvorbe sociálneho fondu najmenej 9 mesiacov v bežnom roku a je k 30.11. v pracovnom alebo služobnom pomere. Pri kratšom služobnom/pracovnom čase bude príspevok krátený. Príspevok sa bude vyplácať ročne vo výplate za mesiac november. Príspevok sa poskytuje ako peňažné plnenie, z ktorého sa vykoná zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti (v prípade príslušníkov HZS a zamestnancov), zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie (v prípade príslušníkov HZS a zamestnancov) a zrážka poistného na sociálne poistenie (v prípade zamestnancov) podľa osobitných predpisov. 1)
- 2.6. Na **doplňkové dôchodkové sporenie** príslušníkov HZS vo výške **5 €** na mesiac. Príspevok bude odvedený príslušnej doplnkovej dôchodkovej poisťovni na základe zamestnaneckej zmluvy, ktorú príslušník alebo zamestnanec predloží personálno-sociálnemu oddeleniu. Príspevok sa poskytuje ako peňažné plnenie, z ktorého sa vykoná zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti (v prípade príslušníkov HZS a zamestnancov), zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie (v prípade príslušníkov HZS a zamestnancov) a zrážka poistného na sociálne poistenie (v prípade zamestnancov) podľa osobitných predpisov. 1)

1) Zákon č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, zákon č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z.z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Čl. 4

Rozpočet sociálneho fondu

1. Rozpočet sociálneho fondu pre rok 2012 bude vypracovaný v zmysle Kolektívnej zmluvy na rok 2012 a týchto zásad najneskôr do 30.12.2011. Rozpočet sociálneho fondu prerokuje služobný úrad/zamestnávateľ s OZP HZS.
2. Rozpočet sociálneho fondu pre rok 2012 bude obsahovať:

A) ZDROJOVÁ ČASŤ

Zostatok fondu k 31.12.

1. povinný príděl
2. ďalší príděl
3. ostatné zdroje

Zdroje spolu

B) VÝDAVKOVÁ ČASŤ

1. príspevok na stravovanie
2. príspevok na regeneráciu pracovnej sily pri životných a pracovných výročiach
3. príspevok pri narodení dieťaťa
4. sociálna výpomoc
5. príspevok na regeneráciu pracovnej sily
6. príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie
7. ostatné výdavky

Výdavky spolu

3. Čerpanie sociálneho fondu bude služobný úrad/zamestnávateľ sledovať a evidovať priebežne mesačne a vyhodnocovať k polročnej a ročnej účtovnej závierke.
4. Zostatok a zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu sa vysporiada podľa čl. 2., bodov 7. a 8. týchto zásad.

Čl. 5

Záverečné ustanovenia

1. Tieto zásady môže služobný úrad/zamestnávateľ meniť iba po dohode s OZP HZS, pričom pri zmene zásad sa postupuje rovnako ako pri ich schvaľovaní. Každá zmena týchto zásad sa uskutoční písomne.
2. Zásady nadobúdajú **účinnosť dňom 1.3.2012.**

Vo Vysokých Tatrách,

za služobný úrad:
(zamestnávateľa)

pplk. Ing. Jozef Janiga
riaditeľ

za OZP HZS:

kpt. RNDr. Ivan Račko
predseda OZP HZS

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU pre rok 2012

v EUR

čís. pol.	položka	rozpočet
	A/ ZDROJOVÁ ČASŤ	
	zostatok fondu k 1.1.2012	846,39
1.	povinný prídel - 1 %	15 497,00
2.	ďalší prídel - 0,1 %	1 549,70
3.	ostatné zdroje	0,00
	zdroje spolu	17 893,09
	B/ VÝDAVKOVÁ ČASŤ	
1.	príspevok na stravovanie (0,30 €)	9 380,00
2.	príspevok na regeneráciu pracovnej sily pri životných a pracovných výročiach	0,00
3.	príspevok pri narodení dieťaťa (35 €)	350,00
4.	sociálna výpomoc (200 €)	400,00
5.	príspevok na regeneráciu pracovnej sily	4 763,09
6.	príspevok na dopl. dôch. poistenie (5 €/mes.)	3 000,00
7.	ostatné výdavky	0,00
	výdavky spolu	17 893,09
	ZOSTATOK k 31.12.2012	0,00

Vo Vysokých Tatrách, dňa

Vypracovala: mjr. Ing. Eva Užíková

za služobný úrad:
(za zamestnávateľa)

pplk. Ing. Jozef Janiga
riaditeľ

za OZP HZS:

kpt. RNDr. Ivan Račko
predseda OZP HZS