

Dodatok č. 1

k Podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2023

Zamestnávateľa:

- 1) MESTO MARTIN, zastúpené primátorom mesta Jánom Dankom
- 2) ÚTVAR HLAVNÉHO ARCHITEKTA MESTA MARTIN, zastúpený riaditeľkou Ing. arch. Zuzanou Mendelovou
- 3) ZDRUŽENIE OBCÍ REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM MARTIN, zastúpené predsedníčkou Ing. Jankou Stupňanovou
- 4) KULTÚRNA SCÉNA MARTIN, zastúpená riaditeľkou Mgr. Lýdiou Moricovou
- 5) SPRÁVA ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ MESTA MARTIN, zastúpená riaditeľom Mgr. Štefanom Balošákom

(ďalej len „zamestnávateľ“) na strane jednej

a

základné organizácie

- 1) **ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA SLOVES PRI MESTSKOM ÚRADE MARTIN**, zastúpená predsedníčkou Ing. Miroslavou Krovinovou a podpredsedníčkou Mgr. Henrietou Brezniakovou
- 2) **ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA SLOVES PRI MESTSKEJ POLÍCII V MARTINE**, zastúpená predsedom Marošom Štrbom a podpredsedom Romanom Pittnerom

(ďalej len „ZO“)

uzatvárajú

tento Dodatok č. 1 k Podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2023

Článok 1

1. Zásady používania sociálneho fondu na rok 2023 uzavreté so ZO SLOVES pri MsÚ Martin a ZO SLOVES pri MsP v Martine, Zásady používania sociálneho fondu ÚTVARU HLAVNÉHO ARCHITEKTA MESTA MARTIN na rok 2023, Zásady ZDRUŽENIA OBCÍ REGIONÁLNEHO VZDELÁVACIEHO CENTRA MARTIN pre tvorbu a použitie sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov pre rok 2023, Zásady používania sociálneho fondu na rok 2023 KULTÚRNEJ SCÉNY MARTIN a Zásady používania sociálneho fondu na rok 2023 SPRÁVY ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ MESTA MARTIN, ktoré tvoria prílohu Podnikovej kolektívnej zmluvy na rok 2023,

sa nahrádzajú

Zásadami používania sociálneho fondu na rok 2023 uzavretými medzi mestom Martin a ZO SLOVES pri MsÚ Martin a ZO SLOVES pri MsP v Martine, Zásadami používania sociálneho fondu ÚTVARU HLAVNÉHO ARCHITEKTA MESTA MARTIN na rok 2023, Zásadami

ZDRUŽENIA OBCÍ REGIONÁLNEHO VZDELÁVACIEHO CENTRA MARTIN pre tvorbu a použitie sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov pre rok 2023, Zásadami používania sociálneho fondu na rok 2023 KULTÚRNEJ SCÉNY MARTIN a Zásadami používania sociálneho fondu na rok 2023 SPRÁVY ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ MESTA MARTIN, ktoré tvoria prílohu tohto dodatku.

2. Ostatné ustanovenia Podnikovej kolektívnej zmluvy na rok 2023 ostávajú nezmenené.

Článok 2

1. Tento Dodatok č. 1 k Podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2023 nadobúda platnosť dňom jeho podpísania zmluvnými stranami a účinnosť nadobúda dňom 1. októbra 2023.

Tento dodatok bol podpísaný dňa

Ján Danko
primátor mesta Martin

Ing. Miroslava Krovinová
predsedníčka ZO SLOVES
pri MsÚ Martin

Ing. arch. Zuzana Mendelová
riaditeľka
Útvaru hlavného architekta mesta Martin

Mgr. Henrieta Brezniaková
podpredsedníčka ZO SLOVES
pri MsÚ Martin

Ing. Janka Stupňanová
predsedníčka ZDRUŽENIA OBCÍ RVC
Martin

Maroš Štrba
predseda ZO SLOVES
pri MsP Martin

Mgr. Lýdia Moricová
riaditeľka
KULTÚRNEJ SCÉNY MARTIN

Roman Pittner
podpredseda ZO SLOVES
pri MsP Martin

Mgr. Štefan Balošák
riaditeľ
SPRÁVA ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ MESTA MARTIN

ZÁSADY
používania sociálneho fondu na rok 2023
uzavreté so ZO SLOVES pri MsÚ Martin a ZO SLOVES pri MsP v Martine

Článok 1
Úvodné ustanovenia

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond (ďalej len „fond“) v zmysle zákona 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 vo výške dohodnutej v Podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2023 (ďalej len "PKZ").
2. Príspevky z fondu sa poskytujú zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere, okrem sociálnej finančnej výpomoci poskytnutej v zmysle článku 7, odsek 1.
3. Zamestnávateľ v súčinnosti so ZV ZO SLOVES pri MsÚ Martin a ZV ZO SLOVES pri MsP v Martine (ďalej len „ZV ZO“) prostredníctvom fondu plní úlohy v rámci realizácie svojej sociálnej politiky.

Článok 2
Použitie fondu

Zamestnávateľ po dohode so ZV ZO poskytne zamestnancom z fondu príspevok na:

- a) stravovanie zamestnancov
- b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach
- c) regeneráciu pracovnej sily
- d) rekreácie zamestnancov
- e) sociálnu výpomoc
- f) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 3
Stravovanie zamestnancov

1. Stravná jednotka je od 01.10.2023 stanovená vo výške 6,00 Eur, z toho:
 - a) 3,70 Eur hradí zamestnávateľ z prevádzkových nákladov
 - b) 1,35 Eur hradí zamestnanec
 - c) 0,95 Eur je príspevok zo sociálneho fondu.

Článok 4
Účasť na kultúrnych a športových podujatiach

1. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na športovo-branné podujatia so súťažnými aktivitami. Príspevok môže byť poskytnutý do výšky najviac 10 Eur/podujatie a môže sa poskytnúť na zakúpenie vecných darov a poskytnutie občerstvenia.
2. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok vo výške 10 Eur na teambuildingové podujatie, na ktorom sú organizované športové firemné aktivity zamerané na budovanie tímu a motiváciu.
3. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na kultúrno-spoločenské stretnutie konané pri príležitosti konca kalendárneho roka, ktoré je organizované zamestnávateľom alebo ZV ZO, a to najviac do výšky 20 Eur.

4. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na verejné kultúrne podujatie (návšteva divadelného predstavenia, koncertov, muzikálov a pod.), ktoré je organizované zamestnávateľom alebo ZV ZO, a to do výšky 20 Eur na rok v prípade, ak účasť zo strany zamestnancov na podujatí bude minimálne 15 osôb.

Článok 5

Regeneráciu pracovnej sily

1. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na poznávacie a turistické zájazdy organizované zamestnávateľom alebo ZV ZO, ako aj na dopravu a na návštevu kultúrnych podujatí podľa článku 4 odsek 4, ak je kultúrne podujatie súčasťou programu zájazdu, do výšky 65 Eur v príslušnom kalendárnom roku pri účasti minimálne 15 zamestnancov na podujatí.
2. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na regeneráciu pracovnej sily, ak je aktivita organizovaná zamestnávateľom alebo ZV ZO, a to do výšky 30 Eur na rok. Jednotlivé vstupenky/permanentky budú prerozdeľované prostredníctvom referenta ľudských zdrojov.
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom mesta, ktorí nie sú v skúšobnej dobe, jednorazový paušálny finančný príspevok na regeneráciu pracovných síl a na podporu ochrany zdravia najviac do výšky 30 Eur.

Článok 6

Rekreácie zamestnancov

1. Zamestnávateľ môže po dohode so ZV ZO poskytnúť zamestnancovi príspevok na rekreáciu vo výške najviac 50 Eur za rok. Ustanovenia osobitného vnútorného predpisu o poskytnutí príspevku na rekreáciu tým nie sú dotknuté. Príspevok je možné poskytnúť aj na rekreáciu rodinných príslušníkov zamestnanca (manžel, manželka a nezaopatrené deti), ktorí sa spolu s ním rekreácie zúčastnili, pričom maximálna výška príspevku sa vzťahuje na všetky zúčastnené osoby spolu.
2. Príspevok na rekreáciu zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa pracuje ku dňu začatia rekreácie nepretržite najmenej 2 roky, na základe písomnej žiadosti.

Článok 7

Sociálna výpomoc

1. Zamestnávateľ v spolupráci so ZV ZO môže poskytnúť z prostriedkov sociálneho fondu jednorazovú sociálnu finančnú výpomoc (dar) najbližším pozostalým v prípade pracovného úrazu, ktorý spôsobil úmrtie zamestnanca, vo výške 300 Eur.
2. Zamestnancovi môže byť poskytnutá jednorazová sociálna finančná výpomoc vo forme daru v týchto prípadoch:
 - a) v prípade živelnej katastrofy vo výške 200 Eur
 - b) pri príležitosti narodenia dieťaťa vo výške 100 Eur
 - c) pri úmrtí člena rodiny (manžel, manželka alebo nezaopatrené dieťa):
 - a. v prípade úmrtia v rodine najviac s dvomi deťmi vo výške 100 Eur
 - b. v prípade úmrtia v rodine s tromi a viacerými deťmi vo výške 200 Eur
 - c. v prípade úmrtia v rodine osamelého rodiča vo výške 300 Eur
 - d) z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti, ktorá trvá nepretržite najmenej 2 mesiace, bude finančná výpomoc poskytnutá nasledovne:
 - a. pri trvaní práceneschopnosti 2 mesiace a menej ako 3 mesiace 100 Eur

- b. pri trvaní práceneschopnosti 3 až 6 mesiacov 150 Eur
 - c. pri trvaní práceneschopnosti viac ako 6 mesiacov 200 Eur
3. Sociálna výpomoc podľa odseku 2 sa môže poskytnúť len na základe písomnej žiadosti zamestnanca alebo na návrh priameho nadriadeného v príslušnom kalendárnom roku, predloženej referentovi zodpovednému za sociálny fond a odsúhlasenej prednostom mestského úradu a ZV ZO, v prípade zamestnancov Mestskej polície mesta Martin odsúhlasuje žiadosť náčelník MsP a ZV ZO.

Článok 8

Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

1. Dary pri pracovných a životných jubileách
- Zamestnávateľ po dohode so ZV ZO môže zamestnancovi poskytnúť:
- a) finančný dar pri príležitosti pracovného jubilea a to každých 5 odpracovaných rokov u zamestnávateľa vo výške 70 Eur a vecný dar v hodnote do 30 Eur podľa vlastného výberu.
Odpracované roky sa počítajú od vzniku pracovného pomeru a predchádzajúce pracovné pomery sa nezapočítavajú.
 - b) finančný dar pri príležitosti životného jubilea, a to pri dovŕšení 50, 55 a 60 rokov vo výške 70 Eur a vecný dar v hodnote do 30 Eur podľa vlastného výberu v prípade, že zamestnanec u zamestnávateľa pracuje nepretržite najmenej 3 roky.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na dôchodok sa zamestnancovi môže poskytnúť vecný alebo finančný dar vo výške 50 Eur.
3. Finančné dary podľa odseku 1 budú vyplatené vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom zamestnanec jubileum dosiahol.
4. Zamestnancovi môže byť poskytnutý vianočný príspevok (finančný alebo vecný dar) najviac do výšky 30 Eur a to v prípade, že zamestnanec u zamestnávateľa pracuje nepretržite najmenej 2 roky.

Článok 9

Záverečné ustanovenie

- 1. Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky vedie na osobitnom účte a zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s kontrolou a používaním fondu.
- 2. Na príspevky z fondu nie je právny nárok, okrem príspevku na závodné stravovanie. O poskytnutí príspevkov rozhoduje ZV ZO a zamestnávateľ pokiaľ v zásadách nie je uvedené inak v zmysle schváleného rozpočtu a zásad používania sociálneho fondu.
- 3. Finančné prostriedky nevyčerpané v termíne do 31.12.2023 ostávajú k dispozícii v nasledujúcom kalendárnom roku.
- 4. Zásady používania fondu sú súčasťou PKZ. Akákoľvek zmena alebo doplnky sa môžu vykonať v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán písomne s tým, že druhá strana sa zaväzuje v lehote do 30 dní po jeho predložení návrh prijať alebo zamietnuť.

Ing. Miroslava Krovinová
predsedníčka ZO SLOVES pri MsÚ Martin

Ján Danko
primátor mesta

Mgr. Henrieta Brezniaková
podpredsedníčka ZO SLOVES pri MsÚ Martin

Maroš Štrba
predseda ZO SLOVES pri MsP v Martine

Roman Pittner
podpredseda ZO SLOVES pri MsP v Martine

ZÁSADY

používania sociálneho fondu Útvaru hlavného architekta mesta Martin

na rok 2023

Článok 1

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond (ďalej len „fond“) v zmysle Zákona 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 vo výške dohodnutej v Podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2023 (ďalej len "PKZ").
3. Príspevky z fondu sa poskytujú zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere.
4. Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti realizácie sociálnej starostlivosti o zamestnancov.
5. Realizácia sociálnej politiky sa uskutočňuje v súčinnosti so závodným výborom ZO SLOVES pri MsÚ Martin (ďalej len „ZV ZO“).

Článok 2

Použitie fondu

Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom príspevok na:

- a) stravovanie zamestnancov
- b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach
- c) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- d) sociálnu výpomoc
- e) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 3

Stravovanie zamestnancov

1. Stravná jednotka je 6,00 EUR, z čoho:
 - a) 4,00 EUR hradí zamestnávateľ z prevádzkových nákladov
 - b) 1,00 EUR hradí zamestnanec
 - c) 1,00 EUR sa hradí zo sociálneho fondu.Príspevok môže byť poskytnutý len zamestnancom ÚHA Martin.

Článok 4

Účasť na kultúrno-spoločenských a športových podujatiach

1. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na športovo-branné podujatia. Príspevok môže byť poskytnutý do výšky najviac 10 EUR/zamestnanec/podujatie a môže sa poskytnúť na zakúpenie vecných darov a poskytnutie občerstvenia.
2. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na kultúrno-spoločenské stretnutie, konané pri príležitosti konca kalendárneho roka, ktoré je organizované zamestnávateľom alebo ZV ZO, a to najviac do výšky 10 EUR na zamestnanca.
3. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na verejné kultúrne podujatia (návšteva divadelného predstavenia, koncertov, muzikálov, kín a pod.), ktoré je organizované

zamestnávateľom alebo ZV ZO, a to do výšky 10 EUR/zamestnanec/rok v prípade, ak účasť zo strany zamestnancov bude minimálne 5 osôb/podujatie.

Článok 5

Rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

1. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na regeneráciu pracovnej sily do výšky 50 EUR/zamestnanec/rok. Podmienkou poskytnutia príspevku je trvanie pracovného pomeru u zamestnávateľa ku dňu plnenia najmenej 1 rok.

Článok 6

Sociálna výpomoc

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť z prostriedkov sociálneho fondu jednorazovú sociálnu finančnú výpomoc (dar) najbližším pozostalým v prípade pracovného úrazu, ktorý spôsobil úmrtie zamestnanca vo výške 50 EUR.
2. Jednorazová sociálna finančná výpomoc vo forme daru môže byť poskytnutá aj zamestnancom v mimoriadne závažných prípadoch do výšky 50 EUR. Zamestnancovi môže byť poskytnutá sociálna výpomoc v týchto závažných prípadoch:
 - a) pri úmrtí manžela, manželky, druhu, družky alebo dieťaťa,
 - b) pri dlhodobej práceneschopnosti /doba trvania PN viac ako 2 mesiace/,
 - c) pri živelní katastrofe,
 - d) pri narodení dieťaťa.
3. Sociálna výpomoc podľa odseku 2 sa môže poskytnúť len na základe písomnej žiadosti zamestnanca, alebo na návrh priameho nadriadeného.

Článok 7

Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

1. Dary pri pracovných a životných jubileách

Zamestnávateľ môže pri:

- a) príležitosti životného jubilea poskytnúť zamestnancovi vecný alebo finančný dar, a to:

<u>pri dovŕšení</u>	<u>vo výške</u>
50 rokov veku	do 50 EUR
55 rokov veku	do 50 EUR
60 rokov veku	do 50 EUR
 - b) pri prvom odchode do dôchodku sa zamestnancovi môže poskytnúť vecný alebo finančný dar vo výške do 50 EUR.
2. Podmienkou poskytnutia daru podľa písm. a) a b) je trvanie pracovného pomeru u zamestnávateľa najmenej 3 roky.

Článok 8

Záverečné ustanovenie

1. Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky vedie na osobitnom účte a zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s kontrolou a používaním fondu.
2. Na príspevky z fondu nie je právny nárok, okrem príspevku na závodné stravovanie. O poskytnutí príspevkov rozhoduje ZV ZO a zamestnávateľ pokiaľ v zásadách nie je uvedené inak v zmysle schváleného rozpočtu a zásad používania sociálneho fondu.
3. Finančné prostriedky nevyčerpané v termíne do 31.12.2023 ostávajú k dispozícii v nasledujúcom kalendárnom roku.
4. Zásady používania fondu sú súčasťou PKZ. Akákoľvek zmena alebo doplnky sa môžu vykonať v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán písomne s tým, že druhá strana sa zaväzuje v lehote do 30 dní po jeho predložení návrh prijať alebo zamietnuť.

Martin

Martin

Ing. arch. Zuzana Mendeová
riaditeľka
Útvary hlavného architekta mesta Martin

Ing. Miroslava Krovinová
predsedníčka ZO SLOVES
pri MsÚ Martin

Mgr. Henrieta Brezniaková
podpredsedníčka ZO SLOVES
pri MsÚ Martin

**Zásady ZDRUŽENIA OBCÍ REGIONÁLNEHO VZDELÁVACIEHO CENTRA MARTIN
pre tvorbu a použitie sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. v znení neskorších
predpisov pre rok 2023**

1. Tvorba fondu

ZDRUŽENIE OBCÍ REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM MARTIN ako zamestnávateľ tvorí sociálny fond v nasledujúcom rozsahu :

Povinný prídelenie vo výške 1% zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd /platov/ zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Ďalší prídelenie vo výške 0,5 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd /platov/ zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

2. Vedenie fondu

Prostriedky fondu **ZDRUŽENIE OBCÍ REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM MARTIN** vedie na osobitnom účte v banke.

ZDRUŽENIE OBCÍ REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM MARTIN tvorí fond najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

ZDRUŽENIE OBCÍ REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM MARTIN môže za mesiac december tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo platov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná **ZDRUŽENIE OBCÍ REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM MARTIN** najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

2. Použitie fondu

ZDRUŽENIE OBCÍ REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM MARTIN v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na :

stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi

Príspevok z fondu bude zamestnancom poskytovaný mesačne na základe skutočného počtu odpracovaných dní.

Stravná jednotka je od 01.10.2023 stanovená vo výške 6,50 Eur, z čoho:

- a) 4,02 Eur hradí zamestnávateľ z prevádzkových nákladov,
- b) 1,48 Eur sa hradí zo sociálneho fondu,
- c) 1,00 Eur hradí zamestnanec.

Martine

Ing. Janka Stupňanová
predsedníčka ZO RVC Martin

Ing. Miroslava Krovinová
predsedníčka ZO SLOVES
pri MsÚ Martin

ZÁSADY
používania sociálneho fondu na rok 2023
KULTÚRNEJ SCÉNY Martin

Článok 1

Úvodné ustanovenia

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond (ďalej len „fond“) v zmysle Zákona 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 vo výške dohodnutej v Podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2023 (ďalej len "PKZ").
2. Príspevky z fondu sa poskytujú zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere.
3. Zamestnávateľ prostredníctvom fondu plní úlohy v oblasti realizácie sociálnej starostlivosti o zamestnancov.

Článok 2

Použitie fondu

Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom príspevok na:

- a) stravovanie zamestnancov
- b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach
- c) sociálnu výpomoc pri mimoriadnych udalostiach
- d) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 3

Stravovanie zamestnancov

1. Stravná jednotka je od 01.10.2023 stanovená vo výške 6,00 Eur, z Čoho :
 - a) 3,70 Eur hradí zamestnávateľ z prevádzkových nákladov
 - b) 1,35 Eur hradí zamestnanec
 - c) 0,95 Eur sa hradí zo sociálneho fondu.

Článok 4

Účasť na kultúrnych a športových podujatiach

1. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na športovo-branné podujatia so súťažnými aktivitami. Príspevok môže byť poskytnutý do výšky najviac 7 Eur na zamestnanca a podujatie a môže sa poskytnúť na zakúpenie vecných darov a poskytnutie občerstvenia.
2. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok vo výške 10 Eur na teambuildingové podujatie, na ktorom sú organizované športové firemné aktivity zamerané na budovanie tímu a motiváciu.
3. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na kultúrno-spoločenské stretnutie konané pri príležitosti konca kalendárneho roka, ktoré je organizované zamestnávateľom, a to najviac do výšky 20 Eur na zamestnanca.
4. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na verejné kultúrne podujatia (návšteva divadelného predstavenia, koncertov, muzikálov a pod.) ktoré je organizované zamestnávateľom, a to do výšky 20 Eur/zamestnanec/rok v prípade.

Článok 5

Sociálna výpomoc

1. Jednorazová sociálna finančná výpomoc vo forme daru môže byť poskytnutá zamestnancom aj v mimoriadne závažných prípadoch do výšky 70 Eur. O opodstatnenosti a výške sociálnej finančnej výpomoci rozhodne zamestnávateľ.
2. Sociálna výpomoc podľa odseku 1 sa môže poskytnúť len na základe písomnej žiadosti zamestnanca alebo na návrh priameho nadriadeného.

Článok 6

Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

1. Dary pri pracovných a životných jubileách

Zamestnávateľ pri:

- a) príležitosti pracovného jubilea môže zamestnancovi poskytnúť vecný alebo finančný dar, a to za každých 5 odpracovaných rokov u zamestnávateľa vo výške 50 Eur.

Odpracované roky sa počítajú od vzniku pracovného pomeru a predchádzajúce pracovné pomery sa nezapočítavajú.

- b) príležitosti životného jubilea sa zamestnancovi môže poskytnúť vecný alebo finančný dar, a to:

<u>pri dovŕšení</u>	<u>vo výške</u>
50 rokov veku	do 50 Eur
55 rokov veku	do 50 Eur
60 rokov veku	do 60 Eur

- c) prvom odchode do dôchodku sa zamestnancovi môže poskytnúť vecný alebo finančný dar vo výške do 50 Eur .

2. Podmienkou poskytnutia daru podľa písm. b) a c) je trvanie pracovného pomeru u zamestnávateľa najmenej 3 roky.

Článok 7

Záverečné ustanovenie

1. Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky vedie na osobitnom účte a zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s kontrolou a používaním fondu.
2. Na príspevky z fondu nie je právny nárok, okrem príspevku na závodné stravovanie. O poskytnutí príspevkov rozhoduje zamestnávateľ v zmysle schváleného rozpočtu a zásad používania sociálneho fondu.
3. Finančné prostriedky nevyčerpané v termíne do 31.12.2023 ostávajú k dispozícii v nasledujúcom kalendárnom roku.
4. Zásady používania fondu sú súčasťou PKZ. Akákoľvek zmena alebo doplnky sa môžu vykonať v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán písomne s tým, že druhá strana sa zaväzuje v lehote do 30 dní po jeho predložení návrh prijať alebo zamietnuť.

Martin

Martin

Ing. Miroslava Krovinová
predsedníčka ZO SLOVES pri MsÚ Martin

Mgr. Lýdia Moricová
riaditeľka
KULTÚRNEJ SCÉNY MARTIN

Mgr. Henrieta Brezniaková
podpredsedníčka ZO SLOVES pri MsÚ Martin

ZÁSADY
používania sociálneho fondu na rok 2023
SPRÁVY ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ MESTA MARTIN

Článok 1

Úvodné ustanovenia

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond (ďalej len „fond“) v zmysle Zákona 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 vo výške dohodnutej v Podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2023 (ďalej len "PKZ").
2. Príspevky z fondu sa poskytujú zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere.
3. Zamestnávateľ prostredníctvom fondu plní úlohy v oblasti realizácie sociálnej starostlivosti o zamestnancov.

Článok 2

Použitie fondu

Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom príspevok na:

- a) stravovanie zamestnancov
- b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach
- c) sociálnu výpomoc pri mimoriadnych udalostiach
- d) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 3

Stravovanie zamestnancov

1. Stravná jednotka je od 01.10.2023 stanovená vo výške 6,00 Eur, z čoho:
 - a) 3,70 Eur hradí zamestnávateľ z prevádzkových nákladov
 - b) 1,35 Eur hradí zamestnanec
 - c) 0,95 Eur sa hradí zo sociálneho fondu.

Článok 4

Účasť na kultúrnych a športových podujatiach

1. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na športovo-branné podujatia so súťažnými aktivitami. Príspevok môže byť poskytnutý do výšky najviac 7 Eur na zamestnanca a podujatie a môže sa poskytnúť na zakúpenie vecných darov a poskytnutie občerstvenia.
2. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok vo výške 10 Eur na teambuildingové podujatie, na ktorom sú organizované športové firemné aktivity zamerané na budovanie tímu a motiváciu.
3. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na kultúrno-spoločenské stretnutie konané pri príležitosti konca kalendárneho roka, ktoré je organizované zamestnávateľom, a to najviac do výšky 20 Eur na zamestnanca.
4. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na verejné kultúrne podujatia (návšteva divadelného predstavenia, koncertov, muzikálov a pod.) ktoré je organizované zamestnávateľom, a to do výšky 20 Eur/zamestnanec/rok v prípade.

Článok 5

Sociálna výpomoc

1. Jednorazová sociálna finančná výpomoc vo forme daru môže byť poskytnutá zamestnancom aj v mimoriadne závažných prípadoch do výšky 70 Eur. O opodstatnenosti a výške sociálnej finančnej výpomoci rozhodne zamestnávateľ.
2. Sociálna výpomoc podľa odseku 1 sa môže poskytnúť len na základe písomnej žiadosti zamestnanca alebo na návrh priameho nadriadeného.

Článok 6

Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

1. Dary pri pracovných a životných jubileách

Zamestnávateľ pri:

- a) príležitosti pracovného jubilea môže zamestnancovi poskytnúť vecný alebo finančný dar, a to za každých 5 odpracovaných rokov u zamestnávateľa vo výške 50 Eur. Odpracované roky sa počítajú od vzniku pracovného pomeru a predchádzajúce pracovné pomery sa nezapočítavajú.
- b) príležitosti životného jubilea sa zamestnancovi môže poskytnúť vecný alebo finančný dar, a to:

<u>pri dovŕšení</u>	<u>vo výške</u>
50 rokov veku	do 50 Eur
55 rokov veku	do 50 Eur
60 rokov veku	do 60 Eur

- c) prvom odchode do dôchodku sa zamestnancovi môže poskytnúť vecný alebo finančný dar vo výške do 50 Eur.
2. Podmienkou poskytnutia daru podľa písm. b) a c) je trvanie pracovného pomeru u zamestnávateľa najmenej 3 roky.

Článok 7

Záverečné ustanovenie

1. Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky vedie na osobitnom účte a zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s kontrolou a používaním fondu.
2. Na príspevky z fondu nie je právny nárok, okrem príspevku na závodné stravovanie. O poskytnutí príspevkov rozhoduje zamestnávateľ v zmysle schváleného rozpočtu a zásad používania sociálneho fondu.
3. Finančné prostriedky nevyčerpané v termíne do 31.12.2023 ostávajú k dispozícii v nasledujúcom kalendárnom roku.
4. Zásady používania fondu sú súčasťou PKZ. Akákoľvek zmena alebo doplnky sa môžu vykonať v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán písomne s tým, že druhá strana sa zaväzuje v lehote do 30 dní po jeho predložení návrh prijať alebo zamietnuť.

Martin

Martin

Ing. Miroslava Krovinová
predsedníčka ZO SLOVES pri MsÚ Martin

Mgr. Štefan Balošák
riaditeľ
SPRÁVY ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ

Mgr. Henrieta Brezniaková
podpredsedníčka ZO SLOVES pri MsÚ Martin