

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v súlade s § 4 ods. 8 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov na roky 2025 a 2026.

zmluvné strany:

Stredisko sociálnej starostlivosti

Sídlo: Ulica Vl. Clementisa 51, 917 01 Trnava

IČO: 17 639 760

Štatutárny zástupca: JUDr. Vlastimil Očenáš, riaditeľ SSS
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na strane jednej

a

Slovenský odborový zväz verejnej správy

Závodný výbor – Stredisko sociálnej starostlivosti

Sídlo: Ulica Vl. Clementisa 51, 917 01 Trnava

Zástupca: Ľubica Chropovská, predsedníčka závodného výboru
(ďalej len „odborová organizácia“)

na strane druhej

u z a t v á r a j ú

kolektívnu zmluvu na roky 2025 a 2026

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.¹
2. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.
3. Kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je výsledkom kolektívneho vyjednávania a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ako aj vzájomné vzťahy medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.
4. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ alebo ak nevzniká z neho

¹ Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

nárok priamo zamestnancovi v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

5. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „ministerstvo“).
6. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú²:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy a podmienky zamestnania,
- sociálna oblasť a sociálny fond, doplnkové dôchodkové sporenie.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa v riadnom pracovnom pomere.
2. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov.
3. Práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 20 hod. týždenne, týkajúce sa ukončenia pracovného pomeru sa riadia výlučne ustanoveniami ZP.
4. Zamestnávateľ môže uzatvoriť so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu najdlhšie na dva roky, ktorý je možno opätovne dohodnúť najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo na dva roky je možné z dôvodu:
 - a) vykonávania opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu,
 - b) vykonávanie práce v denných centrách - vydávania obedov a upratovanie
 - c) zamestnancov, ktorí poberajú ID³, ČID⁴ alebo SD⁵

Článok 4

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.⁶
2. Zamestnávateľ bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie, vyplývajúceho z výkonu svojej funkcie v odborovej organizácii.⁷
3. Zamestnávateľ bude rešpektovať ustanovenia zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v plnom rozsahu.

² § 2 ods. 1 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

³ ID – invalidný dôchodok

⁴ ČID – čiastočný invalidný dôchodok

⁵ SD – starobný dôchodok

⁶ § 13 ods. 1 a 2 ZP

⁷ § 240 ods. 5 až 9 ZP

4. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov, vyplývajúcich zo zákonníka práce a z tejto KZ prostredníctvom sprostredkovateľov a rozhodcov podľa čl. 1 ods. 5 a 6 alebo prostredníctvom Inšpektorátu práce alebo na súde a v súčinnosti s ustanovením čl. 5 ods. 5 a 6 a čl. 13 tejto KZ, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za jediného predstaviteľa zamestnancov zamestnávateľa špecifikovaných podľa čl. 3 v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.⁸
2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou a umožní bezplatné používanie kopírovacích strojov.⁹
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy.¹⁰
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť úhradu mesačných členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie vo výške 1% z čistého príjmu, ženám na ďalšej materskej dovolenke 1,00 EUR mesačne, na základe ich predchádzajúcej písomnej dohody v zmysle § 131 ZP.
Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.¹¹
5. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne a v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.¹²
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné predpisy organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovej organizácii.
7. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok alebo časť, v ktorej bola vykonaná zmena, neplatný.¹³
8. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť.¹⁴
9. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia.¹⁵
10. Zamestnávateľ vytvorí dostatočný časový priestor k prerokovaniu v odborovom orgáne tak, aby mohla odborová organizácia uplatniť svoje právo.
11. Ak na rokovaní nedôjde k dohode zmluvných strán, predloží zamestnávateľ návrh na prerokovanie spolu so stanoviskom odborovej organizácie.

⁸ § 2 ods. 2 a § 5 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a § 11a a §§ 229 – 232 ZP

⁹ § 240 ods. 3 ZP

¹⁰ § 136 ods. 1, § 137 ods. 4 písm. c) a e), § 138 a § 240 ods. 1 a 2 ZP

¹¹ § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 ZP

¹² § 13 ods. 5 ZP

¹³ § 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

¹⁴ § 237 ods. 2 písm. a) ZP

¹⁵ § 237 ods. 2 písm. b) ZP

12. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov podľa § 142 ods. 4 ZP a vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v prípade vymedzenia vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 80% jeho funkčného platu.
13. Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať s odborovou organizáciou opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie.¹⁶
14. Zamestnávateľ sa v súlade so svojimi potrebami zaväzuje vytvárať podmienky na prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii a v rámci svojich možností zamestnávateľ bude zabezpečovať finančnú a organizačnú stránku odbornej prípravy (jazykovej, počítačovej a pod.) zamestnancov.

Časť III

Pracovné vzťahy a podmienky zamestnania

Článok 6

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.¹⁷

Článok 7

1. Pracovný čas zamestnancov SSS špecifikovaných v čl. 3 je 37 a ½ hodiny týždenne bez obedňajšej prestávky.¹⁸ Prestávka na jedlo a oddych sa poskytuje v rozsahu 30 minút a nezapočítava sa do pracovného času.
2. Pracovný čas v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne. V nepretržitých prevádzkach alebo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne bez obedňajšej prestávky.
3. Rozvrhnutie pracovného času v rámci pracovného týždňa je určené v platnom Pracovnom poriadku SSS.
4. Pri dlhšie trvajúcich extrémnych teplotách v letnom období určí zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou odlišný pracovný čas ako je určený v pracovnom poriadku s tým, že sa nenaruší činnosť prevádzok SSS.
5. Počas obdobia extrémnych teplôt sa zamestnávateľ zaväzuje postupovať podľa vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci. V prípade extrémnych teplôt zamestnávateľ zabezpečí pitný režim pre všetkých zamestnancov a to v primeranom množstve.
6. Výmera dovolenky podľa tejto kolektívnej zmluvy je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
7. Zamestnávateľ súhlasí so zavedením pružného času tak, že zamestnanec si volí sám začiatok pracovnej zmeny v rozpätí od 7.00 hod. do 8.00 hod. podľa rozpisu. Bližšie je pružný pracovný čas upravený v Pracovnom poriadku SSS.

¹⁶ § 153 ZP

¹⁷ § 82 ZP

Článok 8

1. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v prípadoch ustanovených v ZP¹⁹ a najviac v tomto rozsahu:
 - a) Zamestnancovi, ktorý z dôvodu nepriaznivých poveternostných podmienok zmešká začiatok pracovnej zmeny a svoje zmeškanie bezprostredne oznámi nadriadenému vedúcemu, patrí za čas nevyhnutný na príchod do práce, resp. max. 1 celý pracovný deň náhrada mzdy vo výške 100% funkčného platu²⁰,
 - b) Zamestnancovi – bezpríspevkovému darcovi krvi v rozsahu 1 pracovného dňa a to v deň odberu.
2. Ak nastúpi zamestnanec do pracovného pomeru v priebehu roka v mesiacoch apríl až jún, poskytne sa mu pracovné voľno podľa § 141 ZP ods. 2, písm. a), bod 1 a písm. c) bod 1 a 2 v rozsahu 5 pracovných dní, v mesiacoch júl až september 4 pracovné dni a október až december 2 pracovné dni.

Článok 9

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu ZP odstupné vo výške:
 - a) dvojnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné vo výške:
 - a) dvojnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 10

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné po predložení potrebných dokladov vo výške:

¹⁹ § 141 ods. 2 a 3 ZP

²⁰ § 142 ods. 2 ZP

1. trojnásobok funkčného platu – ak zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom mu vznikol nárok na odchod do dôchodku, (starobný, predčasný a invalidný)
2. dvojnásobku funkčného platu – ak zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou v inom termíne po nadobudnutí nároku na odchod do starobného dôchodku, predčasného dôchodku a invalidného dôchodku.

Článok 11

1. Zamestnávateľ v prípade hromadného prepúšťania je povinný dodržiavať ustanovenia § 73 ZP.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vopred prerokuje s odborovou organizáciou štrukturálne zmeny, racionalizačné opatrenia alebo ďalšie organizačné opatrenia.
3. Zamestnávateľ prerokuje vopred s odborovou organizáciou výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zamestnancov, okrem okamžitého skončenia pracovného pomeru v skúšobnej lehote a dohody o skončení pracovného pomeru.
4. Iný prípad rozviazania pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný oznámiť odborovej organizácii do 5 dní od rozviazania pracovného pomeru, vrátane uvedenia dôvodu, ak je uvedený.

Článok 12

1. Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si priebežne uplatňuje právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z platnej kolektívnej zmluvy.²¹
2. V prípade písomného uplatnenia kontroly, termín a rozsah kontroly oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 13

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude realizované v zmysle:
 - a) 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,²²
 - b) nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a ich zmene a doplnení v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ zaručuje zamestnancom výplatu podľa tarifných platov vo výplatnom termíne do devätnásteho dňa v nasledujúcom mesiaci.
3. Vyplácanie platu zamestnancom sa zrealizuje úhradou na bankový účet zamestnanca najneskôr dva dni pred výplatným termínom. Zamestnancom, ktorí nemajú bankový účet alebo písomne požiadajú o vyplatenie mzdy v hotovosti, bude výplata vyplatená vo výplatnom termíne v pokladni zamestnávateľa.

²¹ § 239 ZP

²² § 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o odmeňovaní). Podľa § 1 ods. 3 zákona o odmeňovaní v prípade schválenia vlastného odmeňovacieho poriadku mzdové podmienky zamestnancov nesmú byť nižšie ako ich posledný priznaný funkčný plat.

4. V prípade vzniku dočasnej platobnej neschopnosti zamestnávateľa v priebehu kalendárneho roka sa môže výplata mimotarifných zložiek platu, na ktoré vznikol nárok, odložiť najviac o jeden mesiac po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytujú.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vo výplatnom termíne najskôr za mesiac október vyplatí ročnú odmenu najviac do výšky funkčného platu zamestnancom v platnom pracovnom pomere ku dňu 30.9., ak to bude v súlade s platným rozpočtom SSS. Uvedené odmeny zamestnávateľ vyplatí, ak budú na to zdroje v rámci schváleného rozpočtu.
6. Pri určovaní výšky ročnej odmeny boli zvolené nasledovné kritériá krátenia ročnej odmeny:
 - a) ročná odmena bude alikvotne krátená zamestnancom, ktorým pracovný pomer začal v priebehu kalendárneho roka, pričom sa vypočíta od nástupu do zamestnania ak nastúpil v priebehu mesiaca tak sa vypočíta od prvého dňa nasledujúceho v mesiaci.
 - b) ročná odmena bude krátená zamestnancom za dlhodobú práceneschopnosť, vždy za každých neodpracovaných 21 pracovných dní jednu dvanástinu funkčného platu. Rozhodujúce obdobie bude predchádzajúcich 12 mesiacov a to od 1.10. predchádzajúceho roka do 30.9. kalendárneho roka, v ktorom sa odmena bude vyplácať.
 - c) ročná odmena bude alikvotne krátená zamestnancom, ktorí čerpajú v priebehu kalendárneho roka neplatené voľno, čerpajú materskú dovolenku, prípadne rodičovský príspevok,
 - d) zamestnancom, ktorí boli v priebehu rozhodujúceho obdobia písomne upozornení na porušenie pracovnej disciplíny v zmysle § 68 ZP nebude ročná odmena priznaná,
 - e) ročná odmena nebude vyplatená zamestnancovi v skúšobnej dobe ani zamestnancovi, ktorý skončí pracovný pomer do 30.9. príslušného kalendárneho roka.
7. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade novelizácie zákona č. 553/2003 Z. z. a odmeňovacieho poriadku sa bude vychádzať z tarifných platov zamestnancov, ktoré budú platiť v čase novelizácie.

Článok 14

1. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín.²³
2. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce do niektorej z platových tried 1 -3 základnej stupnice platových taríf a do platového stupňa 7 – 14 príslušnej platovej triedy bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 15

1. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.²⁴
2. Zmluvné strany sa dohodli, že priznanie alebo zmenu osobného príplatku zamestnávateľ vhodným spôsobom oznámi príslušnému zamestnancovi pred začiatkom obdobia, v ktorom bude zmena uskutočnená, formou vydania platového dekrétu riaditeľom SSS.
3. Osobný príplatok sa priznáva na dobu neurčitú. Zamestnávateľ má právo výšku osobného príplatku kedykoľvek prehodnotiť.
4. Výška osobného príplatku je maximálne 100% platovej tarify najvyššieho stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

²³ § 6 ods. 2 zákona o odmeňovaní

²⁴ § 10 zákona o odmeňovaní

5. Zdravotníckemu zamestnancovi zaradenému do 4 až 10 platovej triedy, pracujúcemu v prevádzkach zamestnávateľa, kde sa poskytujú sociálne služby patrí zvýšenie tarify platy o 10% až 25% oproti základnej stupnici platových taríf a zamestnancom zaradených od 1 do 3 patrí zvýšenie tarify platy o 5% až 25%. Zvýšenie tarify platy určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.²⁵
6. Zamestnancom, ktorí pracujú v prevádzkach zariadení opatrovateľskej služby a vykonávajú pracovné činnosti manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce sa zaradení v platovej triede 1 až 3 základnej stupnice platových taríf, zamestnávateľ zvýši tarifný plat o 5% až 15% oproti základnej stupnici platových taríf. Zvýšenie tarify platy určí zamestnávateľ na základe písomného odporúčenia vedúceho prevádzky. Zvýšenie tarify platy určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 16

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v trvalom pracovnom pomere odmenu:
 - a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,²⁶
 - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,²⁷
 - c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku – do výšky jeho funkčného platu,²⁸
2. Odmenu možno poskytnúť zamestnancovi len v roku, na ktorý pripadli zásluhy za kvalitné vykonávanie činností, splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy a príslušné pracovné alebo životné výročie na návrh vedúceho oddelenia.
3. Odmena bude vyplatená zo mzdového fondu zamestnávateľa spolu s výplatom vo výplatnom termíne.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za mesiac máj 2025 jednorazovú odmenu vo výške 800,00 eur.
5. S účinnosťou od 1.1.2026 sa základná stupnica platových taríf zamestnancov SSS zvýši o 5%. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu nebude mať vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 17

Zamestnávateľ sa zaväzuje 1 krát ročne prerokovať s odborovou organizáciou čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.²⁹

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 18

Tvorba a použitie sociálneho fondu

²⁵ § 7 ods. 7 zákona o odmeňovaní

²⁶ § 20, písm. a) zákona o odmeňovaní

²⁷ § 20, písm. b) zákona o odmeňovaní

²⁸ § 20, ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní

²⁹ § 239 písm. b) ZP

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v nasledujúcom rozsahu:
 - a) povinný prídely vo výške 1 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok; Základom na určenie mesačného prídely do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac;
 - b) ďalší prídely vo výške 0,5% zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok; Základom na určenie mesačného prídely do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac
2. Odvod do sociálneho fondu sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade so zákonom č. 152/1994 v znení neskorších predpisov.
3. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte v peňažnom ústave.
4. Sociálny fond je určený zamestnancom v pracovnom alebo služobnom pomere určeným v čl. 3 tejto KZ (t. j. vrátane žien na materskej dovolenke).
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa platnej legislatívy zabezpečiť prevod zostatku prostriedkov sociálneho fondu do nasledujúceho roka.
6. Príspevok zo sociálneho fondu bude použitý predovšetkým na stravovanie zamestnancov, na regeneráciu pracovných síl zamestnancov a sociálnu výpomoc.³⁰
Príspevok na regeneráciu sily zamestnancov bude vyplatený súčasne so mzdou za mesiac august v riadnom výplatnom termíne zamestnancom uvedeným v čl. 3 tejto KZ.
Definitívna výška príspevku bude spresnená po vyjednávaní zmluvných strán.
7. Zamestnancovi podľa čl. 3, s ktorým bol rozviazaný pracovný pomer ku dňu 31. júla príslušného kalendárneho roka, príspevok zo sociálneho fondu nebude vyplatený. Zamestnancom, ktorým vznikol pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka alebo ktorý bol dlhodobo PN bude vyplatená alikvotná časť príspevku na regeneráciu pracovných síl.
8. Ženám na materskej dovolenke bude príspevok zo sociálneho fondu vyplatený nasledovne:
 - a) zamestnankyňa, ktorá nastúpila na materskú dovolenku v priebehu kalendárneho roka a odpracovala minimálne jeden mesiac, má nárok na príspevok zo sociálneho fondu vo výške 100%,
 - b) zamestnanec pri návrate z rodičovského príspevku v priebehu kalendárneho roka má nárok na alikvotnú časť príspevku zo sociálneho fondu z výšky 100%.
9. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne – vždy k 15.08. príslušného kalendárneho roka a k 15.02. nasledujúceho kalendárneho roka.³¹
10. Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 19

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, alebo v iných reštauračných zariadeniach prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Zamestnávateľ umožní vybrať si spôsob vyplácania príspevku na stravovanie

³⁰ § 7 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

³¹ § 237 ods. 2 písm. b) ZP

vo forme stravných lístkov (pre zamestnancov, ktorí mali stravné lístky aj pred 1.1.2023) alebo formou finančného príspevku vyplateného na účet zamestnanca.

2. Náklady na stravovanie budú hradené takto:

a) Príspevok na stravovanie vo vlastnom zariadení

(platí pre zamestnancov v prevádzkach ZOS - Hospodárska, ZOS – zariadenie pre sociálne núdznych Coburgova, DJ Hodžova, Jedálne Clementisa 51 a Mozartova 10, dobrovoľne pre ostatných zamestnancov)

Poplatok za stravný lístok, stravovanie vo vlastnom zariadení

- z rozpočtu SSS 2,64 EUR ... 55 % hodnoty jedla
- zo sociálneho fondu 0,82 EUR
- zamestnanec vo výške 1,34 EUR

b) Príspevok na poskytovanie stravných lístkov – možnosť stravovania sa v reštauračných zariadeniach (ostatní zamestnanci)

Poplatok za stravný lístok, stravovanie v iných stravovacích zariadeniach

- z rozpočtu SSS 3,58 EUR ... 55 % z hodnoty stravného lístka
- zo sociálneho fondu 0,82 EUR
- zamestnanec vo výške 2,10 EUR

c) Príspevok na stravovanie formou poukázania finančného príspevku³²

- z rozpočtu SSS 55% 3,58 EUR
- zo sociálneho fondu 0,82 EUR

3. Stravný lístok a finančný príspevok zamestnancovi nepatrí pri :

- a) práceneschopnosti,
- b) ošetrovaní člena rodiny,
- c) neplatenom voľne,
- d) služobnej ceste, ak bolo vyúčtované stravné
- e) absencii,
- f) dni pracovného pokoja a sviatku.

4. Zamestnancovi SSS, ktorému sa poskytujú stravné lístky (stravovanie v iných zariadeniach), patrí stravný lístok v rovnakej sume i v čase čerpania riadnej dovolenky, návšteve lekára a čerpania študijného voľna. Zamestnanci SSS, ktorí si čerpajú nariadenú celozávodnú dovolenku majú nárok počas takejto dovolenky na stravný lístok podľa ods. 2, písm. b) tohto článku.

5. Úhradu za stravné lístky, resp. vrátenie finančného príspevku, na ktoré nemá zamestnanec v danom období nárok, vykoná zamestnávateľ zamestnancovi zrážkou zo mzdy na základe dohody o zrážkach zo mzdy a to mesačne spätne.

Článok 20

Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na svoje náklady:

³² § 152 ods. 7 ZP

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov v zákonných lehotách podľa osobitných predpisov,³³
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a potrebami,
 - c) vybaviť pracoviská lekárničkami a ich stav pravidelne kontrolovať a dopĺňať,
 - d) uhradiť za zamestnanca uzatvorené poistné – zodpovednosť za škodu pri výkone povolania do výšky najviac 16,60 EUR ročne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje počas pracovnej neschopnosti zamestnanca vyplácať náhradu príjmu podľa zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov³⁴.
3. Nárok na náhradu príjmu má zamestnanec, ak bol pre chorobu alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného na výkon činnosti zamestnanca alebo mu bolo nariadené karanténne opatrenie alebo izolácia, („ďalej len dočasná pracovná neschopnosť“) sa zamestnávateľ zaväzuje vyplácať náhradu príjmu podľa zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov³⁵:
- a) od 1. dňa práceneschopnosti – vo výške 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - b) od 4. dňa do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti – vo výške 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 21

Príspevky pri úmrtí

1. Pri úmrtí zamestnanca poskytne zamestnávateľ pozostalým (manželovi, manželke, deťom alebo rodičom) jednorazový príspevok zo sociálneho fondu vo výške 250,00 EUR.
 2. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa, ak sa sústavne pripravuje na budúce povolanie do skončenia 25 rokov veku) poskytne zamestnávateľ jednorazový príspevok zo sociálneho fondu vo výške 250,00 EUR.
- Ak sú zamestnancami organizácie manželia, poskytne zamestnávateľ príspevok obidvom zamestnancom.

Článok 22

Jednorazové príspevky zo sociálneho fondu

1. Nenávratný príspevok zo sociálneho fondu môže zamestnávateľ poskytnúť pri dlhodobej práceneschopnosti, ktorá trvala dlhšie ako 5 mesiacov na základe žiadosti zamestnanca maximálne do výšky 250,00 EUR v kalendárnom roku.

Prílohy k žiadosti o príspevok pri dlhodobej práceneschopnosti:

- doklady o celkových príjmoch domácnosti – posudzujú sa všetci členovia žijúci v spoločnej domácnosti,³⁶

³³ § 2 zákona č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov a § 141 ZP

³⁴ § 4 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

³⁵ § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

³⁶ Zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

- nevyhnutné náklady na domácnosť.
- 2. Nenávratný príspevok zo sociálneho fondu pri obzvlášť zložitej sociálnej situácii a pri závažných ochoreniach zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) po schválení zúčastnených strán maximálne do výšky 250,00 EUR.

Článok 23

1. Zamestnávateľ za účasti odborovej organizácie v súlade s ustanovením § 146 ZP zabezpečí vykonanie previerok BOZP na všetkých pracoviskách a zariadeniach do 30.06. bežného roka.
2. Zamestnávateľ poskytne informácie odborovej organizácii o všetkých zisteniach.
3. Zamestnávateľ zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termínoch stanovených previerkovou komisiou.
4. Zamestnávateľ zabezpečí pranie len poskytnutých pracovných odevov na prevádzkach na ktorých prichádza k ich znečisteniu.

Časť VI

Doplňkové dôchodkové sporenie

Článok 24

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len „DDS“) so spoločnosťami poskytujúcimi DDS v súlade s ustanoveniami zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
3. Zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s nasledujúcimi DDS:
 - ING - TATRY – SYMPATIA
4. Príspevok zamestnávateľa pre poisteného zamestnanca je v závislosti od odpracovaných rokov u zamestnávateľa. Výška príspevku je od 2,00 EUR do 26,00 EUR (tabuľka č. 1).
5. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roku 2025 a 2026 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie upravené pred 31.12.2021 zostáva zachovaná a v roku 2025 a 2026 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
6. Zamestnávateľ je oprávnený každoročne vždy k 1. januáru kalendárneho roka meniť výšku zamestnávateľských príspevkov.
7. Každú zmenu zamestnávateľských príspevkov, oznámi zamestnávateľ písomne doporučeným listom poisťovni vopred, najneskôr do 31.12. predchádzajúceho kalendárneho roka. Takto doručené a prevzaté oznámenie sa stáva dodatkom k zamestnávateľskej zmluve.
8. Účasť zamestnancov na DDS vzniká podpísaním zamestnaneckej zmluvy s príslušnou Doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
9. Príspevok zamestnávateľa pre zamestnanca patrí po odpracovaní 4 mesiacov od vzniku pracovného pomeru u zamestnávateľa Strediska sociálnej starostlivosti.
10. Ak zamestnanec uzatvorí zamestnaneckú zmluvu s DDS, výška základného príspevku zamestnanca nemôže byť nižšia ako 6,64 EUR mesačne.

11. Od okamihu prvého nároku na starobný dôchodok a predčasný starobný dôchodok zo základného systému dôchodkového zabezpečenia zamestnávateľ prestáva platiť zamestnancovi doplnkový príspevok.
12. Zamestnancom, ktorí sú práceneschopní najdlhšie 12 kalendárnych mesiacov a zamestnancom v mimo evidenčnom stave (materská dovolenka, rodičovský príspevok), zamestnávateľ doplatí príspevky za podmienky, že zamestnanci si doplatia svoje príspevky do DDS za celú dobu prerušenia do konca príslušného kalendárneho roka.
13. Zamestnávateľ na základe prehodnotenia môže v priebehu roka upraviť výšku príspevku zamestnávateľa smerom nahor.

Tabuľka č. 1 – Výška príspevku

Počet odpracovaných mesiacov	Výška príspevku v €
4 - 12	2,00
13 - 48	8,00
49 - 84	14,00
85 - 120	20,00
120 a viac	26,00

(Soviet) (Soviet) (Soviet)
 (Soviet) (Soviet) (Soviet)
 (Soviet) (Soviet) (Soviet)
 (Soviet) (Soviet) (Soviet)

Časť VII Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 25

Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu jedného roka. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy.

Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy štatutárnymi zástupcami zmluvných strán.

Článok 26

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu alebo navrhnúť spôsob riešenia. Ak na predložený návrh druhá strana nereaguje, primerane sa použijú ustanovenia kolektívneho vyjednávania podľa čl. 1 tejto KZ.

Článok 27

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

Článok 28

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborovej organizácie.

Článok 29

Táto kolektívna zmluva je platná od 01.01.2025 do 31.12.2026 po jej podpísaní štatutárnymi zástupcami a účinná deň nasledujúci po dni zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 30

Odborová organizácia zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Článok 31

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Trnave, dňa 23.12.2024

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

.....
Eubica Chropovská
predsedníčka závodného výboru

JUDr. Vlastimil Očenáš
riaditeľ SSS

**Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov
pre Stredisko sociálnej starostlivosti v Trnave**

Z á s a d y

ZV odborovej organizácie pre SSS Trnava schválil na svojom riadnom zasadnutí dňa 10.12.2024 tieto zásady pre nakladanie s finančnými prostriedkami.

Základným zdrojom financovania činnosti odborovej organizácie sú členské príspevky členov. Ich výška zodpovedá **1 %** čistej mesačnej mzdy člena v hlavnom zamestnaní. Výška členského príspevku u žien na MD, dôchodcov a mužov 1,-EUR mesačne

Rozčlenené finančné prostriedky z členských príspevkov medzi našou ZO a zväzovou centrálou činia :

- 1) pre našu ZO 65 %**
- 2) pre odborový zväz 35 %**

SLOVES z odvedeného podielu vytvára :

- **fond prevádzkový 22%**
- **fond rezervný 1%**
- **fond sociálno-podporný 12%**

Tieto účelové fondy sa vytvárajú ako zdroj financovania spoločných záujmov a činností. Vyjadrujú princíp odborárskej solidarity a vzájomnej pomoci v rámci odborového zväzu, stávajú sa prostriedkami sociálnej politiky.

ZV schválil zrážkový systém výberu členských príspevkov priamou zrážkou cez výplatnú listinu, pričom je potrebný písomný súhlas každého člena, (podpis členskej prihlášky je zároveň súhlas na zrážkový systém).

Náš odborový zväz prešiel k forme potvrdzovania členských príspevkov bez vlepovania členských známok. Evidencia o zaplatení členských príspevkov jednotlivých členov ZO sa vedie na evidenčnej karte, pravidelne doplňovanej a revíznou komisiou kontrolovanej. Zúčtovanie členských príspevkov sa vykonáva pravidelne mesačne tým, že členské príspevky sú v plnej výške odvedené na účet ZO v SLSP Trnava.

Hospodárka 1 x mesačne odvedie SLOVES-u 35 % podiel z celkovej výšky vybraného príspevku.

Ostatné príjmy ZO pozostávajú z :

- 1) úrokov z prostriedkov ZO uložených na bežnom účte v SLSP**
- 2) poplatkov členov**

ZO používa svoje finančné prostriedky v súlade so schváleným rozpočtom vypracovaným vždy na jeden kalendárny rok. Zmeny v týchto zásadách o hospodárení

v priebehu kalendárneho roka možno vykonať so súhlasom členskej schôdze a predchádzajúceho doporučeného ZV. Po schválení týchto zásad členskou schôdzou sú záväzné pre všetkých členov a funkcionárov.

Zmeny v rozpočte ZO v priebehu roka môže schváliť len členská schôdza po prerokovaní s revíznou komisiou alebo revízorom účtov. S čerpaním rozpočtu a výsledkami hospodárenia ZO je členská schôdza oboznámená 1 x ročne.

Vlastné finančné prostriedky ZO bude používať najmä na :

- 1) kultúrnu činnosť**
- 2) sociálne opatrenia v prospech členov**
- 3) dary pri príležitosti životného jubilea a pri prvom odchode do dôchodku**
- 4) kytice poskytnuté pri životných jubileách a prvom odchode do dôchodku, dlhodobej PN**
- 5) hospodárske správne výdavky a schôdzkovú činnosť**

K bodu 1)

ZV poskytne svojim členom, vrátane žien na MD a dôchodcom malý finančný dar (podľa stavu finančných prostriedkov ku konca roka).

K bodu 2)

ZO poskytne svojim členom sociálnu podporu ako mimoriadnu formu výpomoci v prípadoch nezavinenej finančnej tiesne, pričom o priznaní podpory **do 100,00 EUR** rozhodne ZV.

Pri poskytovaní sa bude prihliadať na nasledovné dôvody:

- **úmrtie rodinného príslušníka**
- **predčasný odchod do invalidného dôchodku**
- **následky pracovného úrazu**
- **dlhotrvajúca PN**
- **iné závažné dôvody, sociálne a pod.**

Sociálna výpomoc sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca alebo rodinného príslušníka a doporučením vedúceho. Zamestnanec v žiadosti okrem zdôvodnenia uvedie celkovú finančnú situáciu rodiny, počet nezaopatrených detí, prípadne iné závažné dôvody, okolnosti sociálneho charakteru.

Sociálna výpomoc sa poskytuje po prerokovaní a schválení ZV. O poskytnutých výplatách sociálnych výpomocí bude informovaná členská schôdza.

Podpora pozostalým pri úmrtí sa stanovuje :

- pri úmrtí člena **100,00 EUR**
- pri úmrtí rodinného príslušníka člena, ktorému zomrelo dieťa, na ktoré poberal RP, alebo manžel, manželka, druh, družka, pokiaľ nie je možné túto podporu uplatniť inde **50,00 EUR**
- pri úmrtí člena ZO možno okrem predchádzajúceho hrať veniec
- ostatné sociálne podpory posúdi ZV individuálne a podľa predchádzajúceho postúpi na odsúhlasenie členskej schôdzy

K bodu 3)

ZO bude svojim členom poskytovať tieto vecné dary :

- pri prvom a skutočnom odchode do dôchodku (starobný alebo úplný invalidný) **do 50,00 EUR**
- pri životnom jubileu 50 rokov **do 50,00 EUR**

Podkladom pre priznanie daru z prostriedkov ZO je písomná žiadosť vedúceho pracovníka najneskôr 1 mesiac pred termínom výročia v 2 vyhotoveniach na ZV. Žiadosť musí obsahovať hodnotenie pracovníka a navrhnutú hodnotu daru.

Po overení zamestnanca na personálnom odbore, prerokovaní a schválení ZV navrhovaný dar bude odovzdaný.

K bodu 4/

- kytica pri 50 ročnom životnom jubileu
- kytica pri prvom odchode do dôchodku
- kytica pri dlhodobej PN
- kytica pri narodení dieťaťa
-

K bodu 5/

Hospodárske správne výdavky sa budú hradieť vo výške vyplývajúcej z konkrétnych potrieb, ide predovšetkým o kancelárske potreby, tlačivá, dennú tlač a pod.

Cestovné funkcionárom ZO pri zabezpečovaní úloh vyplývajúcich z ich funkcie sa vypláca podľa zákona o cestovných náhradách.

Kontrolu hospodárenia ZO vykonáva RK, ktorá sa za svoju činnosť zodpovedá členskej schôdzi. K výsledkom hospodárenia, ako aj k návrhu rozpočtu predkladá RK (revízor účtov) členskej schôdzi svoje stanoviská.

ZO môže poskytnúť pri konaní členskej schôdze občerstvenie do výšky 1,70 EUR.

V Trnave, dňa : 23.12.2024