

Centrum poradenstva a prevencie
Hviezdoslavova 441/10, Rimavská Sobota

Kolektívna zmluva
na rok 2025

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre poradenstva a prevencie v Rimavskej Sobote, IČO: 45774714 zastúpenou Mgr. Máriou Hudcovou, predsedkyňou ZO, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej „Odborová organizácia“)

a

Centrom poradenstva a prevencie v Rimavskej Sobote, Hviezdoslavova 441/10, IČO: 37948890, zastúpenou Mgr. Janou Cirákovou, riaditeľkou CPP (ďalej „Zamestnávateľ“)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Máriu Hudcovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto KZ.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.12.2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 18 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov a zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.januára 2025 a končí 31. decembra 2025.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky,

a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v 2 rovnopisoch doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.

Novoprijatých zamestnancov oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy.

Článok 7

Platové podmienky, osobné príplatky a odmeny

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla na účely plnenia pracovných úloh, ak táto činnosť je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 15 Eur za mesiac.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať, znížiť priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktorý mu bol osobný príplatok priznaný alebo pri nedostatku pridelených mzdových prostriedkov.

(4) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ), ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 8

Výplata platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať plat zamestnancom raz mesačne, plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa vo výplatných termínoch do 10-teho dňa kalendárneho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

a) 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) 5 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

a) 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa menej ako dva roky,

b) 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) 5 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) 6 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.

(3) Pracovný pomer odborného zamestnanca sa podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z.z. skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕši 65 rokov veku. Ak sa má pracovný pomer odborného zamestnanca podľa prvej vety skončiť skôr ako uplynutím školského roka, skončí sa na základe dohody o skončení pracovného pomeru. Odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety alebo druhej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v sume:

a) 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) 5 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.

(4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 10

Vzájomné záväzky v oblasti zamestnanosti a pracovno-právnych vzťahov

(1) Zamestnávateľ sa pri ukončení pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP zaväzuje v prípade možnosti nerozviazať pracovný pomer so zamestnancami staršími ako 50 rokov, resp. so zamestnancami, ktorí ešte nedosiahli dôchodkový vek ak u zamestnávateľa odpracovali nepretržite viac než 20 rokov. Čl.10 sa zabezpečuje ochrana zamestnancov, ktorí by sa v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa stali znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. b) zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti.

(2) Zamestnávateľ môže s odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku, uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú najviac na dva roky. Takýto pracovný pomer možno uzatvoriť aj opakovane.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na doplnkovom dôchodkovom poistení, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume zodpovedajúcej 2% funkčného platu zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, zamestnávateľ ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.

(2) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov zamestnávateľ súhlasí so zavedením pružného pracovného času (§88 ZP). Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako pracovný deň.

Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať pružný pracovný čas nasledovne:

Základný pracovný čas: 09:00 – 14:00

Voliteľný pracovný čas je možné uplatniť: 06:00 – 09:00

14:00 – 17:00

Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom dni určenom zamestnávateľom, t.j. 7,5 hod.

Prevádzkové hodiny v CPP (pracovné dni): 07:30 – 15:30

Zavedením pružného pracovného dňa nie sú dotknuté prevádzkové hodiny v CPP, dodržanie prevádzkových hodín je zabezpečené po vzájomnej dohode zamestnancov, za účelom optimálneho poskytovania odbornej starostlivosti klientom; pričom zamestnanec, sa v rámci voliteľného pracovného času môže prispôbiť potrebám klienta.

Pružný pracovný čas sa neuplatní v deň, počas ktorého je zamestnanec na pracovnej ceste. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

Prestávku na obed v trvaní 30 minút si zamestnanec uplatňuje v časovom rozmedzí 11:00 - 13:30 hod. V prípade, ak zamestnanec pracuje v teréne a nemôže čerpať prestávku na odpočinok a jedenie v stanovenom rozmedzí, má právo čerpať prestávku na jedenie a odpočinok po príchode na pracovisko.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň. Pre zamestnancov CPP, okrem odborných zamestnancov, je výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

(2) Dovolenka odborného zamestnanca je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie t.j. štrajk pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, 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 Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpektorátu práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru ZO na zabezpečenie činnosti odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18

Ochrana zdravia pri práci, zdravotná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami § 146, § 147 ZP a zákona č.124/2006 Z.z. o BOZP sa zaväzuje vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdraviu nepoškodzujúcu prácu a na tento účel bude vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ sa ďalej zaväzuje :

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- b) počas prvej dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v príslušnom kalendárnom roku prináleží zamestnancovi náhrada príjmu v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
- c) počas ďalšej dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).

Článok 19

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám zdravej výživy, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa vo výške 55% hodnoty jedla t.j. 3,43 €, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(3) Zamestnávateľ neposkytuje finančný príspevok na stravovanie počas PN, čerpania dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci.

Článok 20

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnávateľ poskytne odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj (§40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č.138/2019 Z.z.,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa a vedúceho odborného zamestnanca.

(3) Pracovné voľno s náhradou funkčného platu riaditeľ CPP predĺži nad rámec stanovený zákonom po nevyhnutnú dobu, ak vzdelávanie odsúhlasil a je v súlade s plánom profesijného

rozvoja na príslušný školský rok, najviac však o 5 pracovných dní. Uvedené sa vzťahuje aj na riaditeľa zariadenia, ktorému pracovné voľno s náhradou funkčného platu odsúhlasuje zriaďovateľ – RÚŠS v Banskej Bystrici.

(4) Zamestnávateľ prerokuje a odsúhlasí plán profesijného rozvoja v zmysle zákona č.138/2019 Z.z. s odborovou organizáciou.

Článok 21 **Sociálny fond**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu (ďalej SF) je tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1%

b) ďalším prídelom vo výške 0,25%

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie SF tvoria súčasť KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

Článok 22

(1) KZ sa uzatvára na obdobie jedného kalendárneho roka. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ bude kontrolované minimálne raz ročne na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru ZO.

(3) Táto KZ je platná dňom podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informuje predsedu ZO OZ pri CPP.

(4) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Rimavskej Sobote dňa 30.12.2024

73-1011-609
ZOOŠ RÚŠS
Centrum
poradenstva a prevencie
Hviezdoslavova 44/10
979 01 Rimavská Sobota

Mgr. Mária Hudcová
predseda ZO OZ pri CPP

Centrum
poradenstva a prevencie
Ul. Hviezdoslavova 44/10
979 01 Rimavská Sobota

Mgr. Jana Ciráková
riaditeľka CPP
štatutárny orgán zamestnávateľa

Príloha č.1

Plnomocenstvo

ZOOZ PŠaV pri Centre poradenstva a prevencie v Rimavskej Sobote, splnomocňuje **Mgr. Máriu Hudcovú**, predsedkyňu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2025.

Rimavská Sobota 19.12.2024


za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Rimavská Sobota 19.12.2024


Mgr. Mária Hudcová

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Všeobecné ustanovenia

(1) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití sociálneho fondu (SF), v priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

(2) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(3) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Zúčtovanie povinného prídelt vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

(4) Za evidenciu tvorby a čerpania sociálneho fondu je zodpovedná hospodársko-administratívna pracovníčka CPP.

(5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

Výdavky sociálneho fondu

Stravovanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom príspevok na stravovanie zo SF v peňažnej forme vo výške 0,70 € na jedno hlavné jedlo.

Dary

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary v peňažnej forme za podmienky, že odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov pri životných jubileách zamestnancov pri dožití

50. rokov	100 €
-----------	-------

a každých ďalších 5	150 €
---------------------	-------