

Kolektívna zmluva pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V súlade so zákonom č. 553 / 2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len zákon o odmeňovaní),
§ 231 Zákonník práce a zákona č.2/ 1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

názov organizácie, zastúpená : **Obec Sikenica**, zast. Július Maďar, starosta obce
Obec Kukučínov, zast. Ľuba Tóthová, starostka obce
Obec Zbrojníky, zast. Emőke Fillová, starostka obce
Obec Hontianska Vrbica, zast. Karol Pilinský, starosta obce

(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

základná organizácia **SLOVES ZO Sikenica OcÚ** zastúpená predsedom závodného výboru Andreou Hegedúšovou tajomníčkou organizácie Csillou Kovalovskou

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

Časť I

Všeobecné ustanovenie

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pre riešenie vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnu zmluvou sa upravujú:

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

Článok 3

Táto kolektívna sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

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

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

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

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
2. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 7,5 hodín mesačne.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho súhlasu a poukáže vo výške 1 % z čistej mzdy na účet závodného výboru základnej organizácie číslo účtu IBAN : SK57 5600 0000 0071 4420 3001 najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Článok 11

Odborová organizácia poskytne svojim členom pri jubileách 20 ,25, 30, 35, 40 a 45 odpracovaných rokov odmenu vo výške : 35 EUR.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 12

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 13

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

Článok 14

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 15

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.

Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom

a/ zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

b/ zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach : kuchár, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník, údržbár, učiteľ materskej a základnej školy, vychovávateľ, pestúnka. V takom prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho funkčného platu, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

Článok 16

Pracovný čas je rozvrhnutý v pracovnom poriadku individuálne na jednotlivých obecných úradoch.

Článok 17

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.
Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 12.00 hod. do 12.30 hod.

Článok 18

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1,2 a 3 Zákonníka práce .

Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec (školstva) čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin. V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec (školstva) čerpať aj viac ako päť dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody.

V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní oznámi zamestnávateľ čerpanie dovolenky zamestnancovi sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku , dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca.

Článok 19

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v plnom rozsahu ak je to v záujme zamestnávateľa.

Článok 20

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40% stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

Článok 21

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

- a) trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
- a) trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 22

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške dvojnásobku jeho priemerného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 23

Zamestnávateľ bude štvrťročne prekladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 24

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV Platové podmienky

Článok 25

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovanie platových zložiek.

Článok 26

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 27

Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.
Ide o tieto pracovné činnosti : kuchár, školník, upratovačka, opatrovatel'ka, sezónny pomocný pracovníci.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku

- a/ zamestnancovi, ktorí odpracovali u zamestnávateľa menej ako jeden kalendárny rok vo výške 30% z jeho funkčného platu,
- b/ zamestnancovi, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako jeden kalendárny rok ale menej ako päť kalendárnych rokov vo výške 50 % z jeho funkčného platu,
- c/ zamestnancovi, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako päť kalendárnych rokov vo výške jeho funkčného platu.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom , ktorí sú odmeňovaný z rozpočtu obce príspevok na ošatenie do výšky 140 EUR.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne dovolenkový príspevok do 30. júna príslušného roka vo výške : 170 EUR v hrubom zamestnancom, ktorí sú odmeňovaný z rozpočtu obce nasledovne :

- a/ zamestnancovi, ktorí odpracovali u zamestnávateľa menej ako jeden kalendárny rok vo výške 30% a podľa jeho pracovného úväzku ,
- b/ zamestnancovi, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako jeden kalendárny rok ale menej ako päť kalendárnych rokov vo výške 50 % a podľa jeho pracovného úväzku,
- c/ zamestnancovi, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako päť kalendárnych rokov vo výške 100 % a podľa jeho pracovného úväzku.

Zamestnávateľ poskytne vianočný príspevok do 31.decembra príslušného roka vo výške: 170 EUR v hrubom zamestnancom, ktorí sú odmeňovaný z rozpočtu obce nasledovne :

- a/ zamestnancovi, ktorí odpracovali u zamestnávateľa menej ako jeden kalendárny rok vo výške 30% a podľa jeho pracovného úväzku ,
- b/ zamestnancovi, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako jeden kalendárny rok ale menej ako päť kalendárnych rokov vo výške 50 % a podľa jeho pracovného úväzku,
- c/ zamestnancovi, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako päť kalendárnych rokov vo výške 100 % a podľa jeho pracovného úväzku.

Článok 31

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 30. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

Článok 32

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

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu podľa §55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom fonde.

Článok 34

Zamestnávateľ zabezpečí pedagogickým zamestnancom a zamestnancom školstva stravovanie vo vlastnej jedálni a ostatným zamestnancom a starostovi obce formou stravných lístkov alebo finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 34 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravednenej neprítomnosti v práci, a to počas poberania náhrady príjmu počas PN (prvých 10 dní). Stravovanie vo vlastnej jedálni sa neposkytuje počas prerušenia prevádzky a v čase školských prázdnin. Vtedy poskytne zamestnávateľ zamestnancom, ktorý odpracovali viac ako štyri hodiny, finančný príspevok na stravovanie .

Článok 36

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancom, ktorých zdravotný stav je negatívne ovplyvňovaný výkonom práce, bude poskytnutý príspevok najmä na ambulantné liečenie z prostriedkov sociálneho fondu vo výške 20 €. Podmienky poskytnutia sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom , ktorý sa nevinene dostali do finančnej tiesne sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, v prípade úmrtia zamestnanca poskytne zamestnávateľ príspevok aj rodinnému príslušníkovi (§7 ods. 1 a 2 zákona č.152/1992 Z.z. o sociálnom fonde) na základe písomnej žiadosti a doloženia dokladov o výdavkoch na pohreb.

Článok 40

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí zájazdy, príspevok na rekreáciu a dovolenku. Podmienky pre poskytnutie príspevku a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom podľa zásad pre použitie sociálneho fondu príspevok pri pracovnom a životnom jubileu.

Článok 42

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1 %
- ďalším prídedom vo výške 0,5 %

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplaty za kalendárny rok.

Článok 43

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 44

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu na požiadanie.

Časť VI

Záverečné ustanovenia

Článok 45

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2025. Jej platnosť sa automaticky predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 46

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 obdržania návrhu.

Článok 47

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

Článok 48

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

Článok 49

Táto kolektívna zmluva je účinná od 01.01.2022 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 50

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 51

Kolektívna zmluva je vypracovaná v piatich vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Sikenici 28.10.2021

Andrea Hegedúšová
predseda ZO

Július Maďar
starosta obce Sikenica

Csilla Kovalovská
tajomník ZO

Luba Tóthová
starostka obce Kukučínov

Emőke Fillová
starostka obce Zbrojníky

Karol Pilinský
starosta obce Hontianska Vrbica

Zásady pre používanie sociálneho fondu

Článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zákona č. 152/1994 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov č. [280/1995 Z. z.](#), [375/1996 Z. z.](#), [366/1999 Z. z.](#), [313/2005 Z. z.](#), [591/2007 Z. z.](#), [474/2008 Z. z.](#), [112/2018 Z. z.](#), [347/2018 Z. z.](#) (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvorí sociálny fond (ďalej len „fond“) spôsobom podľa § 3 a vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ“).

Článok 2

Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere, dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnával ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku .

Článok 3

Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Realizáciu podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľ uskutočňuje v súčinnosti so závodným výborom.

Článok 4

Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom poskytne z fondu :

- príspevok na stravovanie zamestnancov a starostu
- príspevok na dopravu do zamestnania a späť
- príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach
- príspevok na rekreácie a dovolenku
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily
- sociálnu výpomoc
- príspevok na zdravotnú starostlivosť
- príspevky pri životných a pracovných jubileách
- príspevok na dioptrické okuliare

Článok 5

Príspevok na stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie vo výške najmenej 10% a najviac 50 % zo sumy stravného pre časové pásmo 5 až 12 hodín zákona o cestovných náhradách.

Článok 6

Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 10 €, ktorý dochádzajú do zamestnania viac ako 20 km a ktorých zárobok je v sume minimálnej mzdy. Príspevok bude zamestnancom vyplatený v júni a v decembri .

Článok 7

Príspevok na účasť na kultúrnych a športových akciách

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok do výšky 10 € ročne na účasť na individuálne zabezpečené kultúrne a športové akcie a podujatia. Príspevok sa poskytne po predložení vstupenky do konca mesiaca v ktorom sa zamestnanec akcie zúčastnil.

Článok 8

Príspevok na rekreácie a dovolenku

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na zájazdy a rekreácie zabezpečované zamestnávateľom a závodným výborom alebo príspevok na dovolenku individuálne zabezpečenú zamestnancom do výšky 100 € ročne.

V prípade individuálne zabezpečenej dovolenky sa príspevok vyplatí zamestnancovi na základe písomnej žiadosti ktorej prílohou bude doklad o úhrade pobytu.

Ak zamestnávateľ alebo závodný výbor nezabezpečí zájazd alebo rekreáciu do 31.10. bežného roka, príspevok sa vyplatí zamestnancom jednorazovo, podľa výšky pracovného úväzku v mesiaci december bez predloženia dokladov.

Článok 9

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na regeneráciu pracovnej sily do výšky do 20 € a to na vstupenky do plavárne, sauny, masáže, do telovýchovných zariadení, do fitness centra a pod., ktoré zamestnanec preukáže do 31.10. bežného roka, alebo zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi jednorazovo v mesiaci december bez doloženia dokladov.

Článok 10

Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne: sociálnu výpomoc do výšky 350 € v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie úmrtie manžela, manželky, druhu, družky, dieťaťa, dlhodobá práceneschopnosť, živelná pohroma, požiar, lúpež, vlámanie. Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu a požadovanú výšku výpomoci. Žiadosť doloží nasledujúcimi dokladmi: úmrtný list, doklad o dočasnej práceneschopnosti, rozhodnutie Sociálnej poisťovne o výške nemocenského, doklad o škode spôsobenou živelnou pohromou, lúpežou.

Článok 11

Príspevok na zdravotnú starostlivosť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na zdravotnú starostlivosť – na ambulantnú a kúpeľnú liečbu do výšky 20 € ročne. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca a priloženými dokladmi: potvrdenie o účasti na liečení, doklad o zaplatení kúpeľného pobytu, doklad o zaplatení procedúr a pod.

Článok 12

Príspevky pri pracovných a životných jubileách

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok nasledujúcim spôsobom:

- pri pracovnom jubileu 20, 25, 30, 35, 40, 45 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania do výšky 200 €,
- pri životnom jubileu 50 a 60 rokov do výšky 200 €,
- pri prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku do výšky 200 €.

Článok 13

Príspevok na dioptrické okuliare

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorému po odbornom očnom vyšetrení lekár odporučil používať dioptrické okuliare príspevok vo výške 50% hodnoty okuliarov, najviac však 70,00 € na ich zakúpenie. K poskytnutiu príspevku zamestnanec doloží písomnú žiadosť a doklad o zakúpení. O tento príspevok bude možné požiadať vždy po dvoch rokoch od posledného poskytnutia príspevku.

Článok 14

Záverečné ustanovenie

Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účtu a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.

Príkaz k úhrade a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda závodného výboru.

Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov, nie je právny nárok.

O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ a závodný výbor.

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

Zásady používania sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo doplnok zásad môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať do 15 dní od jeho doručenia.

Prerokované a schválené na členskej schôdzi ZO Sikenica OcÚ konanej dňa
28.10.2021