

V súlade s ust. § 20 Zákonníka práce a zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,

Obec Veľký Slavkov

Sídlo: ul. Kpt. Morávku 117, 059 91 Veľký Slavkov

zastúpená starostom Ing. Ladislavom Joskom
(ďalej len zamestnávateľ)

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy, Obecné úrady so
sídлом v Hôrke**

Sídlo: 141 Hôrka 059 12

zastúpená predsedom Výboru základnej organizácie, Bc. Vilmou Rusnačkovou

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnu zmluvou sa upravujú :

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- ich práva a povinnosti v rámci pracovnoprávných predpisov,
- mzdové podmienky,
- zvýšené a rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov,
- oblasť BOZP,
- sociálna oblasť.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v pracovnom pomere k zamestnávateľovi.

Na bývalých zamestnancov - dôchodcov, sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v jednotlivých článkoch tejto kolektívnej zmluvy.

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 Výbor ZO za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov 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 hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou. V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.

Článok 7

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do dvoch pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ bude vopred informovať Výbor ZO o pripravovaných štrukturálnych zmenách, racionalizačných a iných organizačných opatreniach, ktoré sa budú dotýkať najmenej 10% zamestnancov, najneskôr 60 dní pred ich realizáciou.

ČASŤ III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ vydá po dohode s Výborom ZO organizačný poriadok. Akékoľvek zmeny platného organizačného poriadku vykoná len po dohode s Výborom ZO.

Článok 12

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok, v ktorom okrem iného vymedzí :

- okruh vedúcich funkcií, do ktorých sú zamestnanci menovaní
- pojmy „závažné porušenie pracovnej disciplíny“,
„menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“,
„porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom“ .

Pracovný poriadok, jeho zmeny a doplnky, sú bez predchádzajúceho súhlasu Výboru ZO neplatné.

Článok 13

Zamestnancom zamestnávateľských organizácií sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103, ods.1 a 2 Zákonníka práce. Pracovný čas je 37,5 hodiny týždenne.

Článok 14

Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Článok 15

Pracovná pohotovosť bude nariadená zamestnancom len v mimoriadnych prípadoch a v súlade so všeobecne záväznými právnymi normami.

Článok 16

Zamestnávateľ môže poskytnúť prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní minimálne 30 minút aj na pracovnú zmenu kratšiu ako 6 hodín, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 17

Nad rámec § 141 ods. 2 Zákonníka práce sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnancom po uplynutí skúšobnej lehoty v tomto rozsahu:

- tri dni na vlastnú svadbu a svadbu dieťaťa,
- jeden deň na svadbu súrodenca,
- dva dni pri narodení dieťaťa,
- tri dni pri úmrtí manžela, manželky, rodiča, dieťaťa,
- jeden deň pri úmrtí starého rodiča alebo súrodenca vlastného alebo súrodenca manžela alebo manželky,
- jeden deň na darovanie krvi,
- jeden deň na sťahovanie v mieste bydliska alebo dva dni pri sťahovaní do inej obce.

Článok 18

Zamestnávateľ pri uzatváraní pracovnej zmluvy so zamestnancom prijímaným na nasledovné pracovné pozície:

- pomocný zamestnanec,
- koordinátor aktívnej činnosti (§ 52 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení),
- zamestnanec zaradený na výkon činností, na ktoré sa poskytuje príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti (§ 10 § 12, § 50, § 54 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení),
- zamestnanec vykonávajúci administratívne a iné práce spojené so zamestnávaním pracovníkov podľa § 10, 12, 50, 54 zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení),
- opatrovateľ, opatrovateľka v rámci obcou poskytovanej opatrovateľskej služby

neuplatní § 48 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Článok 19

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné :

- a) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) v sume trojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- c) v sume štvornásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- d) v sume päťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že

zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné

- a) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
- b) v sume trojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) v sume štvornásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- d) v sume päťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- e) v sume šesťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že neukončí pracovný pomer so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok chýba menej ako 4 roky a pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.

(4) 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%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce, v sume dvojnásobku funkčného platu, ak zamestnanec požiadava o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

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

Článok 20

Výbor ZO uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi Výbor ZO zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.

ČASŤ IV.

Mzdové podmienky

Článok 21

Zamestnanca zamestnávateľ zaradí na zákl. zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, § 6, do príslušného platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe. U zamestnancov uvedených v článku 18 môže zamestnávateľ uplatniť odmeňovanie podľa zákonníka práce.

Článok 22

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

Článok 23

Výška osobného príplatku je stanovená zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, § 10, ods.1 až 3.

Článok 24

Výška príplatku za riadenie vedúcemu zamestnancovi sa stanoví v súlade s § 8 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, ods. 1 až 3.

Článok 25

Výška príplatku za zastupovanie sa stanoví v súlade s § 9 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu podľa § 20 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme za :

- splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej úlohy
- kvalitné vykonávanie pracovnej činnosti alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce
- poskytnutie osobnej pomoci pri požiarnej ochrane alebo živelných udalostiach, ich likvidácii a odstraňovaní ich následkov alebo pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia alebo života
- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku do výšky jeho funkčného platu
- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku do výšky jeho funkčného platu
- prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení minimálne do výšky jeho funkčného platu
- prácu pri príležitosti vianočných sviatkov minimálne do výšky jeho funkčného platu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za :

- pracovné zásluhy pri prvom ukončení zamestnania po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok vo výške 200,- €.
- pri príležitosti 25, 30, 35, 40 rokov celkovej doby zamestnania v pracovnom pomere od prvého vstupu do zamestnania vo výške 200,- €.

Odmenu možno zamestnancovi poskytnúť len v roku, na ktorý pripadlo príslušné pracovné alebo životné jubileum. Odmena pri príležitosti letných dovolení sa poskytuje v mesiaci jún a odmena pri príležitosti vianočných sviatkov v mesiaci december. Výšku odmeny určí starosta obce.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sú v riadnom pracovnom pomere uzavretom na dobu neurčitú a na plný úväzok (100% úväzok), príspevok na dovolenku na zotavenie vo výške 200,- € ročne s podmienkou, že zamestnanec čerpá dovolenku najmenej 2 týždne bez prerušenia.

Článok 28

Zaradenie zamestnanca do platovej triedy, ktorý má vykonávať manuálne činnosti s prevahou fyzickej práce, sa riadi § 5 ods. 9 zák. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

ČASŤ V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 29

V súlade s ust. § 146 až § 150 Zákonníka práce bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne vyhovujúcu prácu.

Článok 30

Zamestnávateľ vypracuje a po dohode s Výborom ZO a orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce – Inšpektorátom práce, vydá vnútorné predpisy týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

Článok 31

Zamestnávateľ zabezpečí pri nástupe zamestnancov do práce vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

Článok 32

Zamestnávateľ rešpektuje právo Výboru ZO vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

ČASŤ VI. Sociálna oblasť

Článok 33

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie podľa podmienok v obci alebo poskytne finančný prostriedky.

Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne 55 % ceny stravného na jedno hlavné jedlo hradí zamestnávateľ z rozpočtu pri dodržaní zákona o cestovných náhradách.

Zamestnávateľ rozširuje okruh osôb ktorým zabezpečuje stravovanie, v zmysle zák. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov, o starostu obce.

Príspevok na stravovanie počas trvania práceneschopnosti zamestnanca sa obmedzí na dobu max. dva mesiace pre tých zamestnancov, ktorí majú s obcou uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu určitú.

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávatelia môžu uzatvoriť zamestnávateľské zmluvy s NN Tatry-Sympatia, d. s. s., a. s., prípadne s inou poisťovňou na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov za týchto podmienok :

- poistený zamestnanec musí mať uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, zároveň zamestnávateľ rozširuje okruh zamestnancov o starostu obce.
- výška príspevku zamestnávateľa sú 4% z hrubej mzdy zamestnanca.

Článok 36

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zabezpečí :

- organizovanie zájazdu na kultúrne podujatie,
- vyplatenie nemocenského (§ 37 ods.1 zák. č. 461/2003 Z. z.) vo výške 75% denného vymeriavacieho základu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancom s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú

Článok 37

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídelom vo výške 1,5 % zo základu podľa ust. § 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, na spoločný účet zamestnávateľov vedený vo VÚB a.s. Poprad. Účet bude slúžiť len na povinný prídel do sociálneho fondu. Prehľad o čerpaní a tvorbe sociálneho fondu bude vyhotovený raz ročne.

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu, v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z., § 7 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Výška príspevkov zo sociálneho fondu je dohodnutá v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 38

Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť členom dar pri dlhodobej práceneschopnosti, pri narodení dieťaťa, pri príležitosti Vianoc, MDŽ, pri životných jubileách, pri odchode do dôchodku, pri športových podujatiach. Taktiež uhradí jedno hlavné jedlo na schôdzi odborovej organizácie a občerstvenie.

ČASŤ VII. Záverečné ustanovenia

Článok 39

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.04.2023. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 40

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. O návrhoch na zmenu sa začne rokovať najneskôr po uplynutí 15 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť doručením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane. Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 41

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

Článok 42

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 43

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

Článok 44

Kolektívna zmluva obsahuje sedem strán a vyhotovuje sa v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jeden exemplár.

Vo Veľkom Slavkove dňa 31. marca 2023.

signature

signature

.....
Ing. Ladislav Josko
starosta Obce Veľký Slavkov

.....
Bc. Vilma Rusnačková, predseda
ZO SLOVES Obecné úrady so
sídrom v Hôrke

Zásady hospodárenia ZO SLOVES

Článok 1

Zdroje finančných prostriedkov na zabezpečenie činnosti ZO

Zdrojom finančných prostriedkov sú odborové členské príspevky. Z týchto príspevkov je 65% zdroj finančných prostriedkov pre ZO.

Zdrojom finančných prostriedkov môžu byť aj peňažné dary od právnických ako aj od fyzických osôb.

Článok 2

Účel použitia finančných prostriedkov ZO

V súlade s účelovým charakterom odborových finančných prostriedkov použije ich ZO na zabezpečenie svojej práce a na starostlivosť o členov a ich rodinných príslušníkov.

Finančné prostriedky ZO použije na :

výchovnú a kultúrno-vzdelávaciu činnosť,
telovýchovu a šport,
regeneráciu pracovnej sily,
sociálne opatrenia v prospech členov ZO,
organizačnú a hospodársku činnosť ZO.

Článok 3

Zásady použitia finančných prostriedkov ZO

Finančné prostriedky sa použijú len pre členov základnej organizácie, ktorí si plnia povinnosti vyplývajúce z členstva v odborovej organizácii.

Pokiaľ sa podľa týchto zásad hradia výdavky aj za rodinných príslušníkov člena, rodinným príslušníkom pre tento účel je manžel(ka), druh(žka) a nezaopatrené deti.

Článok 4

Výchovná a kultúrno-vzdelávacia činnosť

V súvislosti s touto činnosťou sa stanovujú tieto možnosti použitia finančných prostriedkov :

- pri návšteve práceneschopného člena ZO ak práceneschopnosť trvá dlhšie ako 2 týždne, poskytnete sa vecný dar v hodnote 10,- €, ktorý bude odovzdaný pri návšteve člena,
- pri narodení dieťaťa sa poskytnete vecný dar v hodnote 20,- €, ktorý bude odovzdaný pri návšteve člena,
- pri odborových schôdzach uhradí organizácia jedno jedlo členovi organizácie a náklady spojené s prípravou schôdze (výzdoba, pracovné materiály a pod.).
- pri príležitosti Vianoc sa poskytnete vecný dar v hodnote do 15,- € členovi odborovej organizácie
- pri príležitosti Medzinárodného dňa žien sa poskytnete vecný dar v hodnote do 15,- € členke odborovej organizácie.

Článok 5 Telovýchova a šport

Z finančných prostriedkov hradí organizácia členom :

- vstupenky na spoločne organizované športové podujatia vo výške 100% ceny vstupenky.

Článok 6 Sociálne opatrenia v prospech členov ZO

Organizácia poskytne vecný dar v hodnote 20,- € členovi pri príležitosti :

- životného jubilea 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 rokov člena,
- pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok za jeho pracovné zásluhy.

Článok 7 Organizačné a hospodárske výdavky

Výdavky na kancelárske potreby, tlačivá, poštovné a dopravné súvisiace s činnosťou odborovej organizácie sa uhradia do výšky určenej na tento účel v rozpočte na bežný rok. Túto sumu nemožno bez súhlasu členskej schôdze prekročiť. Odmena hospodárovi organizácie sa taktiež určí v rozpočte organizácie na bežný rok.

Na vykonávanie mimoriadnych prác, ktoré nemožno hospodárne zabezpečiť iným spôsobom, možno uzavrieť dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru.

Článok 8 Kontrola hospodárenia

Kontrolu hospodárenia podľa týchto zásad a dodržiavanie týchto zásad kontroluje revízna komisia ZO, ktorá taktiež kontroluje stav pokladne. Limit pokladničného zostatku je 340,- €.

Zásady hospodárenia boli prerokované a schválené členskou schôdzou.

Vo Veľkom Slavkove dňa 31. marca 2023.

signature

signature

.....
Ing. Ladislav Josko
starosta Obce Veľký Slavkov

.....
Bc. Vilma Rusnačková, predseda
ZO SLOVES Obecné úrady so
sídлом v Hôrke

Zásady pre používanie sociálneho fondu

Článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, tvorí sociálny fond (ďalej len fond) spôsobom a vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve (ďalej len KZ).

Povinný príděl do sociálneho fondu za mesiac december je povinný odvieť na účet sociálneho fondu do konca decembra.

Článok 2

Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere.

Článok 3

Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov. Realizácia sociálnej politiky zamestnávateľa sa uskutočňuje v súčinnosti s Výborom ZO.

Článok 4

Zamestnávateľ po dohode s Výborom ZO v súlade so zákonom o sociálnom fonde poskytne z fondu: príspevok na stravovanie.

Článok 5

Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške zohľadňujúcej tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.

Zamestnanec má nárok na stravný lístok aj počas čerpania dovolenky a počas práceneschopnosti. Príspevok na stravovanie počas trvania práceneschopnosti zamestnanca sa obmedzí na dobu max. dva mesiace pre tých zamestnancov, ktorí majú s obcou uzatvorenú pracovnú zmluvu iba na dobu určitú.

Článok 6

Záverečné ustanovenia

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

V priebehu roka sa prostriedky odvádzajú mesačne na osobitný účet fondu. Doplatok alebo preplatok sa vyrovná do konca februára nasledujúceho roka.

Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie, nie je právny nárok. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ a Výbor ZO na základe žiadosti zamestnanca.

Príspevky z fondu, s výnimkou príspevkov poskytnutých v nepeňažnej forme na stravovanie, majú charakter príjmov zo závislej činnosti a zdaňujú sa 19% sadzbou dane a sú súčasťou VZ na platenie poisťných odvodov.

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31. 12. sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

Akékoľvek zmeny alebo doplnky Zásad používania SF možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo doplnok Zásad môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná podaný návrh začať prejednávať do 15 kalendárnych dní od jeho doručenia.

Vo Veľkom Slavkove dňa 31. marca 2023.

signature

signature

.....
Ing. Ladislav Josko
starosta Obce Veľký Slavkov

.....
Bc. Vilma Rusnačková, predseda
ZO SLOVES Obecné úrady so
sídлом v Hôrke