

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 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

1. **Obec Biskupice**, zastúpená starostom obce Ing. Alexandrom BACSKAIM
2. **Obec Čakanovce**, zastúpená starostom obce Ing. Béloom GÁŠPÁROM
3. **Obec Čamovce**, zastúpená starostom obce Ing. Pavelom URBANČOKOM
4. **Obec Fil'akovské Kováče**, zastúpená starostom obce Otom AGÓCSOM
5. **Obec Prša**, zastúpená starostkou obce Máriou NAGYOVOU
6. **Obec Radzovce**, zastúpená starostom obce Ing. Péterom GYÖRGYOM
7. **Obec Ratka**, zastúpená starostom obce Ing. Milanom SPODNIAKOM
8. **Obec Šávol'**, zastúpená starostom obce Júliusom FERENCZOM
9. **Obec Šiatorská Bukovinka**, zastúpená starostom obce Jurajom BADINKOM
10. **Obec Šíd**, zastúpená starostom obce Štefanom FÓLDIM
11. **Obec Šurice**, zastúpená starostom obce Zoltánom VÉGHOM
12. **Obec Trebeľovce**, zastúpená starostom obce Štefanom ŠULEKOM
13. **Obec Veľké Dravce**, zastúpená starostkou obce Bc. Vierou RUBINTOVOU

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

základná organizácia SLOVES zastúpená predsedom závodného výboru :
Ing. Alexander Bacskai

na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.

Článok 2

Touto kolektívnou zmlouvou sa upravujú:

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva 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 (podnikový výbor) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii 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 na nevyhnutne potrebný čas, najviac v rozsahu 16 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 písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Dlhodobo uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí jeho pôvodnú prácu a pracovisko. 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.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Článok 12

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 13

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

Článok 14

Pracovný čas je 37,5 hodín.

Článok 15

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

- a) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach
od 8.00 hod. do 16,00 hod.
- b) pre zamestnancov vo viaczmenných prevádzkach pracovný čas je stanovený v pracovnom poriadku zamestnávateľa

Článok 16

Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 15 min. zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti:
-upratovačka, kurič, kuchárka

Článok 17

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, medzi 12.00 hod. a 13.00 hod.

Článok 18

Zamestnancovi možno nariadiť v kalendárnom roku prácu nadčas najviac v rozsahu 250 hodín.

Článok 19

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 5 dní nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok 20

Pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu:

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolútoría,
- d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
- e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

Článok 21

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

2. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) narodenie dieťaťa zamestnancovi; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,

c) sprevádzanie

1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

d) úmrtie rodinného príslušníka

1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,

f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,

g) pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodu starostlivosti o chorého rodiča najviac 5 dní

h) pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

a) pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,

c) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 22

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 80 % jeho priemerného zárobku.

Článok 23

Zamestnancovi nevzniká povinnosť hradiť náklady spojené so zvyšovaním kvalifikácie aj v týchto prípadoch

- a) zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie pracovného voľna a náhrady mzdy, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilý na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,
- b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom z organizačných dôvodov, ak sa organizácia zrušuje alebo zamestnanec sa stal nadbytočným, alebo dohodou z tých istých dôvodov,
- c) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu
- d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch počas najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil,

Článok 24

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 25

Výpovedná doba je:

- (1) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac
- (2) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
- (4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
- (5) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

(6) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.

(7) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

(8) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Článok 26

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

a) jedného posledne priznaného funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer *dohodou* z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

a) dvojnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) trojnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) štvornásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) päťnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) šesťnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (v rozsahu Zákonníka práce); to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod

vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

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

Článok 27

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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 vo výške **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 28

Zamestnávateľ bude ročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 29

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 10 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 30

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 poskytovania platových zložiek.

Článok 31

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 32

Zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určí zamestnávateľ tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.
Ide o pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce.

Článok 33

Výška osobného príplatku až do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, je závislá na splnení týchto podmienok:
a) ocenenie mimoriadnych osobných schopností
b) dosahovanie pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností
Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška osobného príplatku sa upraví.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

Článok 35

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti od 1. do 10 dňa náhradu príjmu vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie nasledovne:

- a) zamestnancom, ktorým miestom výkonu práce je prostredie základnej školy, materskej školy a školskej jedálne – vo vlastnom stravovacom zariadení (školská jedáleň)
- b) ostatným zamestnancom formou stravných lístkov.

Článok 38

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci.

Článok 40

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

Článok 41

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

Článok 42

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 43

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

- a) nákup rekreačných poukazov
- b) organizovanie zájazdov

c) poskytovanie príspevku na dovolenku
d) nákup vstupeniek na kultúrne a športové podujatie
Výber účastníkov a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 44

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary pri pracovnom a životnom jubileu, pri prvom odchode do dôchodku, viacnásobným darcom krvi.

Článok 45

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre použitie sociálneho fondu aj rodinným príslušníkom zamestnancov.

Článok 46

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie do výšky 3 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 47

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídélom vo výške 0,5% zo základu
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Článok 48

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

Článok 49

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

VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 50

Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2013. Jej platnosť sa vždy 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 51

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 52

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

Článok 53

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

Článok 54

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 55

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 56

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU (Príloha ku kolektívnej zmluve pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme)

Podľa zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o sociálnom fonde") a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2013 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona Č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme (ďalej len "kolektívna zmluva vyššieho stupňa") (ďalej len "KZ"), boli prijaté nasledujúce zásady tvorby a použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú prílohu ku Kolektívnej zmluve pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu sa budú uplatňovať od 1.1.2013.
2. V prípade legislatívnych, alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien sa môžu tieto zásady upraviť a doplniť.
4. Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnoprávnom pomere na plnenie úloh zamestnávateľa, v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov.

Článok 2

Tvorba sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu na určenie ročného prídeltu
 - b) ďalším prídeltom vo výške 0,5 % zo základu na určenie ročného prídeltu
 - c) ďalších zdrojov podľa § 4 ods.2 zákona o sociálnom fonde (napr. dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu).
2. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
3. Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
4. Do 31. januára nasledujúceho roka vykoná zamestnávateľ vyúčtovanie sociálneho fondu.

Článok 3

Použitie prostriedkov sociálneho fondu

Zamestnávateľ v súlade so zákonom o sociálnom fonde poskytne z fondu :

1. Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ poskytne mesačne zamestnancom príspevok z fondu na stravovanie od prvého dňa ich nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo pre pracovníkov pracujúcich v školstve vo vlastnom stravovacom zariadení (školská jedáleň) a pre ostatných pracovníkov formou stravného lístka.

Stravný lístok sa poskytuje v hodnote 4,00 €

Pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme príspevok zo sociálneho fondu činí vo výške 0,30 €/1 hlavné jedlo.

Počet stravných lístkov, na ktorý zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu je pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme určený počtom odpracovaných dní podľa § 152 zákona NR SR č.311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a podľa článku 39 Kolektívnej zmluvy .

Zamestnávateľ poskytne príspevok z fondu na stravovanie zamestnancom, pracujúcim na plný pracovný úväzok i kratší pracovný úväzok za podmienky, ak zamestnanec pracuje dlhšie ako 4 hodiny za pracovnú zmenu.

2. Starostlivosť o zamestnancoch

- a) zamestnávateľ prispieva na organizovanie zájazdov, športových akcií, na vstupenky na kultúrne a športové podujatia celkovo do15,00 €
b) masáže, permanentky rekreačné pobyty celkovo do30,00 €

3. Príspevok na sociálnu výpomoc

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa nezávinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne, sociálnu výpomoc v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie najmä:

- úmrtie manžela, manželky, dieťaťa zamestnanca70,00 €
- živelná katastrofa.....100,00 €
- dlhodobá PN / trvanie viac ako 6 mesiacov/.....30,00 €
- príspevok pri narodení dieťaťa.....30,00 €

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej zamestnanec uvedie dôvody sociálnej tiesne. Maximálna výška príspevku je do výšky 100,00 €.

K žiadosti je potrebné doložiť:

- a) úmrtný list
- b) preukázanie skutkového stavu - záznam poisťovne alebo iný relevantný doklad
- c) doklad o dlhodobej PN a ostatné podklady na požiadanie

Každá žiadosť o sociálnu výpomoc sa posudzuje individuálne, pričom sa berie do úvahy najmä:

- príjem rodiny žiadateľa,
- počet členov rodiny (osobitne nezaopatrených detí),
- zdravotný stav členov rodiny

5. Príspevok pri životných jubileách

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok pri životnom jubileu 45, 50, 55 a 60 rokov a pri prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku vo výške 35 €, ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval aspoň 1 rok.

Pri kratšom pracovnom pomere patrí zamestnancovi pomerná časť výšky príspevku.

Článok 4

Podmienky poskytovania príspevkov

Ak zamestnanec pracuje na skrátený pracovný úväzok príspevky sa budú alikvotne krátiť podľa percenta pracovného úväzku.

Článok 5

Záverečné ustanovenia

Na príspevky z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie nie je právny nárok. Príspevky z fondu, okrem príspevku na stravovanie majú charakter príjmov zo závislej činnosti a zdaňujú sa 19 % sadzbou dane z príjmov zamestnanca v zmysle Zákona NR SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 7

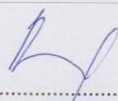
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2013 a tvoria prílohu č.1 ku Kolektívnej zmluve pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

<p>1. Obec Biskupice:</p>		<p> ----- Ing. Alexander BACSKAI starosta obce</p>
<p>2. Obec Čakanovce:</p>		<p> ----- Ing. Béla GÁŠPÁR starosta obce</p>
<p>3. Obec Čamovce:</p>		<p>----- Pavel URBANČOK starosta obce </p>
<p>4. Obec Fil'akovské Kováče:</p>		<p>----- Oto AGÓCS starosta obce </p>
<p>5. Obec Prša:</p>		<p>----- Mária NAGYOVÁ starostka obce </p>
<p>6. Obec Radzovce:</p>		<p>----- Ing. Péter GYÖRGY starosta obce </p>

<p>7. Obec Ratka:</p>		<p> Ing. Milan ŠPODNIAK starosta obce</p>
<p>8. Obec Šávoľ:</p>		<p> Július FERENCZ starosta obce</p>
<p>9. Obec Šiatorská Bukovinka:</p>		<p> Juraj BADINKA starosta obce</p>
<p>10. Obec Šíd:</p>		<p> Štefan FÖLDI starosta obce</p>
<p>11. Obec Šurice:</p>		<p> Zoltán VÉGH starosta obce</p>
<p>12. Obec Trebeľovce:</p>		<p> Štefan ŠULEK starosta obce</p>


13. Obec Veľké Dravce:




Bc. Viera RUBINTOVÁ
starosta obce

V Šiatorskej Bukovinke, dňa 22.03.2013




Základná organizácia SLOVES
Ing. Alexander BACSKAI
predseda závodného výboru