

Úplné znenie

Kolektívna zmluva na rok 2009, v znení dodatkov č.1 - 5

V súlade s ustanovením § 31 zákona 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:

Mestská časť Košice – Juh
zastúpená starostom JUDr. Jaroslavom H l i n k o m
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia odborového zväzu SLOVES pri MÚMČ Košice –Juh
zastúpená: Viliamom Ráčom - predsedom závodného výboru
Ing. Evou Horákovou - podpredsedníčkou závodného výboru

na druhej strane

u z a t v á r a j ú t ú t o

KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2009

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, upraviť priaznivejšie pracovné podmienky pre zamestnancov. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje :

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

Článok 3

Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom.

Článok 4

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať informácie minimálne v dohodnutom rozsahu.

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 právu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Postavenie odborovej organizácie a jej funkcionárov

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú 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 zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy.

Pracovné voľno na výkon odborárskej funkcie bude poskytnuté v tomto rozsahu:

- 30 minút na jedného člena odborovej organizácie - funkcionára mesačne

Pracovné voľno na účasť na odborárskom vzdelávaní bude poskytnuté v tomto rozsahu:

- 2 pracovné dni na člena odborovej organizácie - funkcionára za rok.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO na základe predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZV ZO SLOVES najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia úradu, pokiaľ 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.

Vzájomné záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov

Článok 9

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

Aktualizáciu organizačného poriadku, resp. jeho zmenu, v ktorom je určená organizačná štruktúra úradu, vykoná zamestnávateľ len po predchádzajúcom prerokovaní so ZV.

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZO, inak bude pracovný poriadok neplatný (§ 84, ods.1 ZP).

Článok 10

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne (pracujúci v jednej zmene) - na základe čl.II., bodu 1 KZ vyššieho stupňa na rok 2009.

1. Pracovný čas pre **zamestnancov miestneho úradu** je rozvrhnutý takto :

Pondelok:	7,30 - 15,30
Utorok :	7,30 - 15,30
Streda:	7,30 - 17,00
Štvrtok :	7,30 - 15,30
Piatok :	7,30 - 14,00

2. Pracovisko OS a ZOS:

a/Pracovný čas pre pracovníkov **Opatrovateľskej služby** :

Pracovná doba pre administratívu, vodičov a opatrovateľky je nasledovná:

- od pondelka do piatku od 7,00 – 15,00 hod.

Pracovná doba opatrovateľiek v teréne, ktoré sú prijaté na plný pracovný úväzok:

- od 7,00 do 15.00 hod.

b/ Pracovná doba pre pracovníčky na úseku **Zariadenie opatrovateľskej služby** :

- úseková zdravotná sestra 7,00 – 15,00 hod.(pracovné dni)

- zdravotné sestry pracujú v dvojzmennej prevádzke:

- 1. zmena: 07.00 - 19.00

- 2. zmena: 19.00 - 07.00

- opatrovateľky /sanitárky/ pracujú v dvojzmennej prevádzke:

- 1. zmena: 07.00 - 19.00

- 2. zmena: 19.00 - 07.00

- úseková sestra, upratovačky a pracovníčky v práčovni od 7,00 – 15, 00 (pracovné dni)

3. Pracovisko **Spoločensko – relaxačné centrum** , ul. Milosrdenstva 4:

- prevádzkári: dopoludnia 7.30 -15.00 hod., popoludní 12.30 – 20.00 hod. (striedavo po týždni)

- masér: popoludní 12.00 – 19.30 hod.

- upratovačky: dopoludnia 7.00 -14.30 hod., popoludní 12.30 – 20.00 hod. (striedavo po týždni)

- dozor pri bazéne 12.00-15.00 hod., 16.00-20.00 hod.

- dozor na tenisovom ihrisku 13.00 – 19.00 hod., resp. do 18.00 hod. cez víkend

4. Pracovný čas zamestnancov prevádzky **Športovo – zábavný areál** na Alejovej ulici je rozvrhnutý nasledovne:

a) administratíva: 7.00 – 15.00

b) prevádzka a dozor:

v období od 1.5. do 15.9. je pracovný čas: 8.00 - 20.30 (letná sezóna)

v období od 16.9. do 30.4. je pracovný čas: 8.00 - 19.30 (zimná sezóna).

5. Stredisko **VPP**, ul. Pri bitúnku 5: 7.00 – 15.00 hod.

Pracovný čas pre zamestnancov v dvojzmennej prevádzke je maximálne 36 a ¼ hod. týždenne - na základe čl.II., bodu 1 KZ vyššieho stupňa na rok 2009.

Článok 11

1. Prestávka na odpočinok a jedenie sa všetkým zamestnancom poskytuje v rozsahu 30 min. a nezapočítava sa do pracovného času. Prestávka pre zamestnancov na pracovisku v administratívnej budove MÚ MČ sa poskytuje v čase od 12.00 do 13.00 hod. Na ostatných pracoviskách sa poskytuje prestávka v rozsahu 30 min. zamestnancom striedavo, aby prevádzka pracoviska bola riadne zabezpečená aj počas prestávky, v týchto časoch: pracovisko Opatrovateľskej služby od 12.30 do 13.30 hod., ZOS od 13.00 do 14.00 hod. v dennej zmene, od 24.00 do 01.00 hod. v nočnej zmene, SRC od 12.00 do 13.00 hod. v dopoludňajšej zmene, od 15.00 do 16.00 hod. v popoludňajšej zmene, VPP od 12.00 do 13.00 hod., ŠZA od 12.00 do 13.30 hod. Zamestnanec je povinný prestávku na odpočinok a jedenie vyznačiť v knihe dochádzky.
2. Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods.1 až 3 Zákonníka práce na základe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 12

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne v prípade prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce alebo ak ide o verejný záujem. Práca nadčas nesmie byť viac ako 8 hod. v jednotlivých týždňoch.

Pri nariadenej práci nadčas prislúcha zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hod. sadzby funkčného platu podľa §19 zákona č.553/2003 Z.z. v znení nasl. predpisov.

Za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok patria *aj* príplatky podľa §16 a nasl. zákona č.553/2003 Z.z. v znení nasl. predpisov takto:

- za hodinu práce v noci príplatok 25 % hod. sadzby funkčného platu,
- za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu príplatok 30 % hod. sadzby
- za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hod. sadzby funkčného platu

Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín (§ 97 ods.7 ZP). Vo výnimočných prípadoch zamestnancovi vo funkcii technik - vodič možno nariadiť výkon práce nadčas v rozsahu najviac 250 hodín v kalendárnom roku (§ 97 ods.12 ZP).

Článok 13

Zamestnávateľ v súlade s § 76 ZP poskytne zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a/, b/ Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **o d s t u p n é**, a to vo výške :

a/ štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov
b/ piatich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov.

Článok 14

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, **odchodné** v súlade s § 76a ods.1 ZP a s ustanoveniami Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo výške jeho **dvoch funkčných platov**.

Článok 15

1. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné na základe § 48 ods.4 písm. g/ Zákonníka práce v prípade, ak ide o týchto zamestnancov:
 - a) koordinátor aktivačnej činnosti
 - b) zamestnanec prijatý do pracovného pomeru v súlade s ustanovením § 50i z.č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ bude priebežne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať s nimi závodný výbor.
3. Prípady skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru prerokuje zamestnávateľ so ZV, v prípade odborového pracovníka vyžiada súhlas od ZV.

Článok 16

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 3 dni pred jej uskutočnením.

Platové podmienky

Článok 17

Odmeňovanie zamestnancov je určené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Poriadku odmeňovania zamestnancov MČ Košice – Juh, poslancov MZ a členov stálych komisií MZ MČ Košice - Juh. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Zamestnancovi patrí plat, ktorým je:

Tarifný plat

Zamestnávateľ určí tarifný plat / § 7 cit. zák. / zamestnancom s prevahou duševnej práce podľa zaradenia do platovej triedy (3-14) a platového stupňa a zamestnancom vykonávajúcim remeselné a manipulačné činnosti podľa zaradenia do platovej triedy (1-7) a platového stupňa

Zamestnancom OS a ZOS zaradeným do platovej triedy podľa §7 ods.4 zák. č.553/2003 Z.z. (činnosti remeselné, manuálne s prevahou fyzickej práce) môže zamestnávateľ určiť tarifný

plat v rámci celého rozpätia platovej triedy, do ktorej bol pracovník zaradený. Takto určený plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa .

Príplatok za riadenie

Vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie podľa percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený. Rozpätie percentuálneho podielu je uvedené v prílohe 3 Poriadku odmeňovania.

Osobný príplatok

Zamestnancovi na ocenenie osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnávateľ prizná osobný príplatok. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej bol zamestnanec zaradený. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje starosta.

Zvýšenie tarifného platu

Zamestnancovi, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa § 5 ods.1 Poriadku odmeňovania o 15 %. Okruh zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku (§7 ods.7 z.č.553/2003 Z.z.).

Článok 18

Do doby rozhodujúcej 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 (§6 ods.2 písm.b/ z.č.553/2003 Z.z.).

Článok 19

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu zo mzdových prostriedkov za :

1. splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej pracovnej úlohy a vopred určenej cieľovej úlohy až do výšky funkčného platu,
2. pri príležitosti životného jubilea 50 rokov veku
 - vo výške jedného funkčného platu zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú
 - vo výške 50 % funkčného platu zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu určitú,
 - nárok na odmenu pri príležitosti životného jubilea má zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu dosiahnutia jubilea nepretržite najmenej šesť kalendárnych mesiacov
3. kvalitné vykonávanie pracovnej činnosti alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností
4. poskytnutie osobnej pomoci pri mimoriadnych udalostiach ohrozujúcich majetok, zdravie, život.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec a predloží ho starostovi.

Článok 20

Zamestnávateľ zabezpečí pri nástupe zamestnancov do práce vstupnú inštruktáž z predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a požiarnej ochrane. O vykonaní školenia vyhotoví pracovník, ktorý zodpovedá za záznam BOZP, ktorý sa založí do osobného spisu pracovníka.

SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 21

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený na základe ust. § 3 zákona č.152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov a čl. II. bodu 7 kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2009:

a/ povinným prídela vo výške 1 %

b/ ďalším prídela vo výške 0,5 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Článok 22

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou poskytnutia stravných lístkov SODEXHO PASS v zmysle § 152 ods.3 Zákonníka práce.

Článok 23

Príspevok na stravný lístok

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ustanovenia § 152 ods.3 Zákonníka práce vo výške 55% z hodnoty stravného lístka, zamestnávateľ poskytne príspevok na stravný lístok zo sociálneho fondu vo výške podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 24

Na základe § 152 ods.7 písm. a) ZP zamestnávateľ upravuje podmienky poskytovania príspevku na stravovanie zamestnancom počas prekážok v práci nasledovne: príspevok na stravu sa poskytne v čase ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci - v počte jeden stravný lístok na deň - a to počas dovolenky a školenia bez nároku na stravu.

Článok 25

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, príspevok na stravu vo forme ďalšieho stravného lístka.

Článok 26

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na Doplnkové dôchodkové poistenie STABILITA

a/ pre zamestnancov do 40 rokov - 10,29 € mesačne

b/ pre zamestnancov nad 40 rokov - 13,61 € mesačne

Článok 27

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytnú príspevok zo sociálneho fondu podľa Zásad používania sociálneho fondu, napr. rekondičné a rehabilitačné pobyty .

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinne dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 29

Zamestnávateľ zabezpečí zo sociálneho fondu organizovanie zájazdov, príspevok na dovolenku, regeneráciu pracovnej sily, nákup vstupeniek na kultúrne akcie a branno-športovú činnosť spojenú s občerstvením.

Článok 30

Zamestnávateľ na základe žiadosti pracovníka môže poskytnúť pri akciách organizovaných zamestnávateľom, pri významných životných príležitostiach pracovníka alebo jeho najbližších príbuzných (svadba, promócie, okrúhle životné jubileá a pod.) služobné motorové vozidlo s úhradou skutočných nákladov na spotrebu PHM.

Článok 31

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zabezpečí využívanie služieb v SRC pre zamestnancov MČ podľa vopred určeného času.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu zamestnancom dary zo sociálneho fondu :

- a/ pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku
- b/ pri prvom odchode do dôchodku

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne príspevky zo sociálneho fondu na kultúrne, športové podujatia, regeneráciu, zájazdy a pod. aj rodinným príslušníkom zamestnancov a dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorí do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku pracovali u zamestnávateľa podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu a podľa svojich možností.

Článok 34

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu v súlade so zákonom o sociálnom fonde.

Článok 35

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom na rok 2009, ktorý bude predmetom dodatku č.1 k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 36

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne organizovať porady všetkých pracovníkov MÚ na úrovni prednostu úradu minimálne jedenkrát ročne.
2. Zamestnávateľ poskytne ZV prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu podľa potreby, minimálne jedenkrát za polrok.

Zmluvné strany sa budú v r.2011 riadiť pri používaní prostriedkov sociálneho fondu týmto rozpočtom na rok 2011:

	TVORBA FONDU –príjmy:	Suma v EUR
	Stav k 1.1.2011	3673,20
1.	Povinný prídela (1%)	8000,00
2.	Ďalší prídela (0,5%)	4000,00
	Spolu príjmy:	15673,20
	ČERPANIE FONDU- výdavky:	
1.	Príspevok na závodné stravovanie	5693,20
2.	Kultúra, šport, relax	2000,00
3.	Rekondično -rehabilitačné pobyty	1000,00
4.	Dary pri jubileách	
	a/ životné jubileum 50 a 60 rokov	280
	b/ odchod do dôchodku	700
3.	Zájazdy, tábory, rekreácie	1000
6.	Sociálna pomoc	500
7.	Príspevok na dovolenku, resp. vianočný dar	4500
	Spolu výdavky:	15673,20

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 37

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy, o návrhu je druhá strana povinná rokovať.

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme, po podpise obidvomi zmluvnými stranami.

Článok 38

Kolektívna zmluva je platná a účinná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej platnosti.

Kolektívna zmluva sa uzatvára **s účinnosťou od 1.5.2009**. Jej platnosť sa automaticky predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby platnosti nebude uzatvorená nová kolektívna zmluva.

Dodatok č. 1 bol uzatvorený s účinnosťou od 1.5.2010.
 Dodatok č.2 bol uzatvorený s účinnosťou od 1.6.2010.
 Dodatok č.3. bol uzatvorený s účinnosťou od 1.9.2011.
 Dodatok č.4. bol uzatvorený s účinnosťou od 1.10.2011.
 Dodatok č.5 bol uzatvorený s účinnosťou od 1.1.2012.

.....
 za zamestnávateľa

JUDr. Jaroslav Hlinka v.r.
 starosta

.....
 za odborovú organizáciu

Viliam Rác v.r. - predseda
Ing. Eva Horáková v.r. - podpredseda

Zásady používania sociálneho fondu

Článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Zb. v znení neskorších predpisov tvorí fond vo výške dohodnutej v KZ na príslušný rok.

Článok 2

Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere, prípadne ich rodinným príslušníkom /manžel, manželka, nezaopatrené deti/.

Článok 3

Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov. Realizácia sociálnej politiky zamestnávateľa sa uskutočňuje v súčinnosti so ZV ZO SLOVES.

Článok 4

Zamestnávateľ po dohode so ZV ZO, v súlade so zákonom o sociálnom fonde a s kolektívnou zmluvou poskytne v r.2012 z fondu:

- 1. príspevok na závodné stravovanie** vo výške 0,40 EUR na jeden lístok Sodexo Pass
- 2. príspevok na regeneráciu pracovnej sily** /vstupenky na plaváreň, masáž, saunu a pod./ na jedného pracovníka v sume určenej ZV
 - poskytuje sa zamestnancom podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu, formou zakúpenia poukážok na služby pre zamestnancov
 - nárok na príspevok má zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu poskytnutia príspevku nepretržite najmenej šesť kalendárnych mesiacov
 - zamestnanci s úväzkom do 50% vrátane majú nárok na polovičný príspevok
- 3. príspevok na letnú dovolenku alebo vianočný príspevok**, podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu, a to jedenkrát ročne
 - nárok na príspevok má zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu poskytnutia príspevku a trvá nepretržite najmenej jeden rok
 - zamestnanci s úväzkom do 50 % vrátane majú nárok na polovičný príspevok

- príspevok sa kráti za každý celý neodpracovaný kalendárny mesiac /vrátane PN/ úmerne

4. **príspevok pre dieťa zamestnanca:** príspevok pre dieťa zamestnanca (vo veku do ukončenia povinnej školskej dochádzky) na detský tábor, resp. kúpeľný pobyt je výške 30 % z ceny tábora (pobytu) jedenkrát ročne
5. **príspevok na organizovanie zájazdov** pre pracovníka a jedného rodinného príslušníka, výber účastníkov a výška príspevku zo sociálneho fondu sa určí rozhodnutím ZV
6. **príspevok na rekondičné a rehabilitačné pobyty** na pracovníka sa určuje vo výške 75 € na jedného pracovníka, za predpokladu, že pracovník je zamestnancom MČ Košice – Juh minimálne jeden rok. Pracovník má nárok na tento príspevok jeden krát ročne
7. **príspevok na kultúrne a športové akcie** - výška príspevku na jednotlivé akcie sa určí rozhodnutím ZV
8. **a/ dar pri životnom jubileu 50 rokov a prvom odchode do dôchodku** /starobného, invalidného/ sa určuje v jednotnej výške 67 €
b/ dar pri životnom jubileu 60 rokov sa určuje vo výške 34 €.
 Nárok na dar pri životnom jubileu má zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu dosiahnutia jubilea nepretržite najmenej šesť kalendárnych mesiacov.

9. sociálna výpomoc - podmienky poskytnutia:

a/ v prípade ťažkej finančnej situácie a sociálnej tiesne, ak sa zamestnanec dostal nezavinene do tejto situácie /napr. živelná pohroma, úmrtie rodinného príslušníka podľa čl.2 Zásad/,

b/ v prípade dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca trvajúcej viac ako tri mesiace nepretržite.

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne jednorazovo, vo výške podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu a po preverení sociálnej situácie zamestnanca (napr. potvrdenie o príjme manžela, resp. ostatných členov domácnosti, doklad dokazujúci udalosť podľa písm. a/, čestné prehlásenie že zamestnanec má školopovinné deti, a pod.) .

Článok 5

Z á v e r e č n é u s t a n o v e n i a :

Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu. Príkaz k úhrade z fondu a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje starosta a ním poverený pracovník, ktorý spravuje fond a predseda ZV alebo ním poverený funkcionár.

Úroky z prostriedkov na účte sociálneho fondu sú príjmom sociálneho fondu.

.....
za zamestnávateľa:
JUDr. Jaroslav Hlinka

.....
za odborovú organizáciu :
Viliam Rác