S L O V E S
Slovenský odborový zväz verejnej správy

PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Závodný výbor
Obecné úrady so sídlom v Lubeníku

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

Obec Muránska Huta, v zastúpení Bc. Marián Szentandrassi, starosta obce (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy Obecné úrady so sídlom v Lubeníku v zastúpení Mgr.Ľubica Kankuľová, predsedkyňa odborovej organizácie

na druhej strane

uzatvárajú túto

podnikovú kolektívnu zmluvu.

Časť I.
Všeobecné ustanovenie

Článok 1

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

Z: vyplýva zo zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 2

Touto podnikovou kolektívnou zmluvou sa upravujú:
- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky zamestnancov,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Z: vymedzuje ust. § 2 ods. č.1 zák. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 3

Táto podniková kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Z: vyplýva z ust. § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní

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.

Z: vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce

Článok 5

Táto Podniková kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Podniková kolektívna zmluva nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje Podnikovú kolektívnu zmluvu zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

Časť II.
Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 6

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

Z: odvodené z ust. § 2 ods. 2 a § 5 ods. 3 zák.č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ust.§ 11 a § 229 až 232 Zákonníka práce

Článok 7

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

Z: ukladá ust. § 240 ods. 5 Zákonníka práce

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Z: upravuje § 136 ods. 1, § 137 ods.5 písm. c) a e), § 138 a § 240 ods. 1,2 a 3 Zákonníka práce

Článok 9

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

č.účtu : SK97 0900 0000 0000 9962 2204 vedený v Slovenskej sporiteľni Revúca najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy a súčasne zašle rozpis odvedených platieb za členov odborového zväzu na e-mail: dasa.polaskova@obec-rakos.sk

Z: vyplýva z ust. § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na prerokovanie pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Z: vyplýva z Čl. 4 Základných zásad Zákonníka práce ako aj ust. § 237 a § 238 Zákonníka práce

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.

Z: vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce

Článok 12

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

Z: vyplýva z ust. § 237 ods. 2 písm. c) a d) Zákonníka práce

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.

Z: ukladá § 12 zák. č. 552 /2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

Článok 14

Pracovný čas je 37,5 hodín.

Z: umožňuje ust. § 85 ods. 5 Zákonníka práce a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák. č. 553/2003 Z. z.

Článok 15

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

Z: umožňuje ust. § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce

Článok 16

Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu 1 deň.

Z: § 141 ods. 3 písm. a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák. č. 553/2003 Z. z.

Článok 17

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupne ustanovené v § 76 ods. 1 alebo ods. 2 Zákonníka práce zvýšené o dvojnásobok funkčného platu zamestnanca.

Z: vychádza z ust. § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z .z. o výkone práce vo verejnom záujme

Článok 18

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho trojnásobku funkčného platu.
2. Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho trojnásobku funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Z: umožňuje § 76a ods.1 a 2 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnej službe na príslušný rok

Článok 19

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

Z: ukladá ust. § 47 ods. 4 Zákonníka práce

Časť IV.
Platové podmienky

Článok 20

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.

Z: upravuje § 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 21

Zamestnávateľ zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca, určí tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
Ide o tieto pracovné činnosti: pomocný pracovník

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 4 a ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 22

Opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov, alebo nad 2 roky je možné aj z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v tejto kolektívnej zmluve.
Ide o tieto pracovné činnosti: pomocný pracovník

Z: umožňuje ust. § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce

Článok 23

Výška osobného príplatku sa určuje na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku. Doba prerokovania návrhu na úpravu osobného príplatku so zástupcami zamestnávateľa je max. do 15 pracovných dní od predloženia návrhu zamestnávateľom.

Z: vyplýva z ust. § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 24

1. Odmena (povinná v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa) – zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí odmenu (§ 20 písm. g) zákona č. 553/2003 Z.z.) vo výške 100 Eur každému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov, ktorý nie je v skúšobnej ani vo výpovednej dobe. Odmena sa vyplatí v mesiaci december 2021 vo výplate za mesiac november 2021.
2. Okrem ods. 2 zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu (§ 20 zákona č. 553/2003 Z.z.) za:
   a) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu pri splnení podmienky, keď odpracoval minimálne 5 rokov v danej organizácii,
   b) prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleniek – vypláca sa v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka,
   c) prácu pri príležitosti vianočných sviatkov – vypláca sa v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

Z: umožňuje ust. § 20 zákona o odmeňovaní 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 25

Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy v rámci kontroly dodržiavania mzdových predpisov.

Z: vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce

Časť V
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

Z: umožňuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa

Článok 27

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 poistení.

Z: umožňuje § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Článok 28

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 28 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj počas prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci a počas dovolenky.

Z: vyplýva z ust. § 152 Zákonníka práce a ust. § 7 ods. 1 písm. a) zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 29

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

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 písm. b) zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 písm. c) zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily, podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 písm. d) zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne, sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 písm. g) a ods. 4 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary:
- finančný dar pri pracovných a životných jubileách

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 34

Sociálny fond sa bude tvoriť:
- povinným prídelom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu"),
- prídelom vo výške 0,5 % zo základu,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Z: vyplýva z Čl. II ods. 8 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na príslušný rok a ust. § 3 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 35

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

Z: vyplýva z ust. § 7 ods. 4 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Časť VI.
Záverečné ustanovenia

Článok 36

Podniková kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2021. 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 podniková kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej podnikovej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 37

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto podnikovej kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 38

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

Článok 39

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

Článok 40

Podniková kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

Dňa: 30.06.2021.

Za zamestnávateľa:

Za ZO SLOVES:

.....

ZÁSADY
pre používanie sociálneho fondu

Článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. v znení zákona č. 280/1995 Z.z. a zákona č. 375/1996 Z.z. (ďalej len „zákon o sociálnom fonde") tvorí sociálny fond (ďalej len „fond") spôsobom a vo výške dohodnutej v podnikovej kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ") na príslušný rok.

Z : vyplýva z ust. § 3 zákona o sociálnom fonde

Článok 2

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

Z : vyplýva z ust. § 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde

Článok 3
Vedenie fondu

Prostriedky fondu vedie zamestnávateľ na osobitnom účte v banke a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.

Zamestnávateľ tvorí fond najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy. V prípade, že sa mzda vypláca vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy za uplynulý kalendárny mesiac.
Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Zamestnávateľ môže za mesiac december tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo platov a previesť finančné prostriedky do 31.12. na účet fondu.

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

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31.01. nasledujúceho roka.

Z : vyplýva z ust. § 6 zákona o sociálnom fonde

Článok 4
Použitie fondu

Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom poskytuje z fondu:
-príspevok na stravovanie zamestnancov,
-príspevok na dopravu do zamestnania a späť,
-príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach

-príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
-sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky,
-dary pri životných a pracovných jubileách,
-ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Z : vyplýva z ust. § 7 zákona o sociálnom fonde

Článok 5
Príspevok na stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie mesačne vo výšky **0,50 € / jedno odobraté jedlo** podľa skutočného počtu odobratých jedál.

Článok 6
Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť mesačne vo výške **0,70 € / 1 cesta do zamestnania a späť** podľa skutočne odpracovaných dní.

Článok 7
Príspevok na účasť na kultúrnych a športových akciách

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok do výšky **30 € / zamestnanec / rok** po predložení dokladu o návšteve kultúrneho alebo športového podujatia. Doklady je možne predkladať počas celého kalendárneho roka. Príspevok bude vyplatený v mzde po predložení dokladu zamestnancom vo výplatnom termíne organizácie.

Článok 8
Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ súhlasí s nasledujúcimi službami na regeneráciu pracovnej sily:
1. Štvrťročne zorganizovať rekondičný pobyt.
2. Zakúpiť permanentky na masáž.
3. V prípade, ak sa nevyužijú prvé 2 body zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok do výšky **100,00 € / zamestnanec / rok** po predložení dokladu o zaplatení rekreácie, prípadne služieb s rekreáciou spojených. Doklady je možné predkladať počas celého kalendárneho roka. Príspevok bude vyplatený v mzde po predložení dokladu zamestnancom vo výplatnom termíne organizácie.

Článok 9
Sociálna výpomoc a sociálne pôžičky

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi , ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne : sociálnu výpomoc **do výšky 100,00 € / zamestnanec / rok** v mimoriadne závažných prípadoch – úmrtie manžela/ky, druha/žky alebo dieťaťa, dlhodobá práceneschopnosť v trvaní najmenej 6 mesiacov, živelná katastrofa.
Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi , ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej

tiesne: sociálnu pôžičku **do výšky 200,00 € / zamestnanec / rok** v mimoriadne závažných prípadoch – úmrtie manžela/ky, druha/žky alebo dieťaťa, dlhodobá práceneschopnosť v trvaní najmenej 6 mesiacov, živelná katastrofa.

Sociálna výpomoc alebo sociálna pôžička sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu a požadovanú výšku výpomoci alebo pôžičky, zároveň predloží na preukázanie skutočnosti: úmrtný list, doklad o pracovnej neschopnosti, doklad o spôsobenej škode živelnou pohromou.
O poskytnutí sociálnej pôžičky a podmienkach jej splácania sa uzatvorí písomná dohoda.
Zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase závodného výboru môže rozhodnúť o odpustení nesplateného zostatku sociálnej pôžičky.

Článok 10
Finančný dar pri pracovných a životných jubileách

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný dar:
pri pracovnom jubileu 20, 25, 30, 35 a 40 odpracovaných rokov vo výške **50,00 €** ,
pri životnom jubileu 50, 55, 60 rokov vo výške **50,00 €,**
pri prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku vo výške **50,00 €** .

Vyplatenie finančného daru za uvedené pracovné jubileum, životné jubileum a pri prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku je viazané na odpracovanie najmenej piatich rokov nepretržite u zamestnávateľa a do dátumu jubilea.

Článok 11
Paušálny príspevok bez preukázania dokladu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom paušálny príspevok bez preukázania dokladu v sume **od 50,00 do 100,00 € / zamestnanec / rok**. Príspevok bude vyplatený v mzde za mesiac november vo výplatnom termíne organizácie.

Článok 12
Záverečné ustanovenie

Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu.

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

Zásady používania sociálneho fondu sú súčasťou podnikovej 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 odpovedať do 15 dní od jeho doručenia.

Obecný úrad v Muránskej Hute	
Dátum 21.6.2021	
Číslo záznamu: 16/2021	Číslo spisu: 111
Prílohy:	Vybavuje: