

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROKY 2019 - 2020

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
zamestnancov na roky 2019 - 2020

zmluvné strany

za zamestnávateľa: Mgr. Peter Husár - riaditeľ Centra voľného času v Poprade

a

za ZO OZ PŠaV na Slovensku zastupujúca členov OZ PŠaV a ostatných zamestnancov pri
Centre voľného času v Poprade:

Marcela Kelnerová - predsedníčka ZO OZ PŠaV (ďalej len ZO)

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov

KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROKY 2019 - 2020

Článok I. Subjekty zmluvy

Túto kolektívnu zmluvu uzatvorili zmluvné strany v zmysle § 2, ods. 2 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok II. Základné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne pracovné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom, práva a povinnosti zmluvných strán v oblasti pracovno-právnych vzťahov, v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, starostlivosti o zamestnancov a v oblasti odmeňovania.
2. KZ sa vzťahuje a jej právne dôsledky sú na zamestnancov CVC, ktorí sú členmi OZ PŠaV a na odborovo neorganizovaných zamestnancov.
3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva „KZ“ a namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“.

Článok III. Vzájomné práva a záväzky

1. Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými právnymi normami, podľa § 230 – 232 ZP, touto KZ a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na roky 2019 – 2020.
2. Oprávneným odborovým orgánom pre kolektívne vyjednávanie a uzatváranie KZ v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. je Výbor ZO, zastúpený predsedom ZO.
3. Zmluvné strany budú vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania svojich orgánov tak, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na požadovanej úrovni a mohli sa vyjadrovať k záležitostiam, na ktorých sa budú podieľať. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú o spôsobe postupu.
4. ZO poskytne zamestnávateľ bezplatne pracovné priestory s nevyhnutným kancelárskym a prevádzkovým zariadením. Uhradza náklady s ich údržbou a technickou prevádzkou.
5. Pre členstvo a činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, sa nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzovať postihy, ani iné nepriaznivé, či protizákonné dôsledky, resp. opatrenia.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude vytvárať podmienky pre výkon funkcií v odboroch. Bude uvoľňovať zamestnancov na nevyhnutne potrebný čas na akcie OZ súvisiace so záujmami zamestnávateľa a zamestnancov bez zníženia mzdy, vrátane rokovaní vyšších odborových orgánov.
7. Zamestnávateľ súhlasí s tým, aby sa raz štvrt'ročne predseda ZO zúčastňoval rokovania Rady ZO OZ v dopoludňajších hodinách.
8. Príslušné odborové orgány a zamestnávateľ využijú zákonom stanovené formy a metódy

spolupráce a kolektívne vyjednávanie na vytváranie priaznivej sociálnej klímy na pracovisku.

9. Zmluvné strany preberajú úlohy z uzavretých dohôd medzi jednotlivými ministerstvami na jednej strane a OZ PŠaV na druhej strane.

10. Nových zamestnancov, prijatých do pracovného pomeru, oboznámi zamestnávateľ s touto KZ, v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

11. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 Zák.č.552/2003 Z.z.),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);

c) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok IV. Zamestnanosť

1. Zamestnávateľ bude Výbor ZO 30 dní vopred informovať o zámeroch vytvorenia nových pracovných miest, osobitne o akú pracovnú činnosť sa jedná a o dobe trvania pracovného pomeru.
2. Pri organizačných zmenách bude zamestnávateľ najprv uvoľňovať zamestnancov v dôchodkovom veku.
3. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, postupuje zamestnávateľ v súlade so ZP.
4. Pred výpoveďou z pracovného pomeru odborového funkcionára počas výkonu funkcie a polroka po ukončení výkonu funkcie je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať jeho výpoveď s príslušným odborovým orgánom podľa § 240 ZP.
5. Zamestnancovi bude vyplatené odstupné podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP.
6. 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 nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods.2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok V. Pracovno-právne vzťahy

1. Zamestnávateľ bude považovať veci vyplývajúce z tejto KZ za odsúhlasené, prerokované vtedy, keď mu bude doručené písomné stanovisko príslušného odborového orgánu, alebo ak odborový

orgán písomne neodmietne udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal.

2. Zamestnávateľ umožní zástupcovi Výboru ZO priamu účasť pri prerokovaní sťažnosti, resp. šetrení kontrolných orgánov zamestnávateľa na jednotlivých jeho pracoviskách, a to na požiadanie kontrolovaného zamestnanca, resp. postihnutého zamestnanca.
3. Pre účely pracovno-právnych a partnerských vzťahov sa za členov príslušných odborových orgánov, ktorí počas svojho funkčného obdobia spolurozhodujú so zamestnávateľom, považujú všetci členovia Výboru ZO OZ.
4. Na požiadanie ZO poskytne zamestnávateľ údaje potrebné ku kolektívnemu vyjednávaniu, k hodnoteniu plnenia KZ, ku každej súčinnosti, ktorú určuje ZP a ďalšie platné právne normy.
5. Zamestnávateľ poskytuje Výboru ZO kópiu rozpočtu školského zariadenia na príslušný kalendárny rok, vrátane jeho zmien, doplnkov a ekonomických rozborov jeho plnenia – do 7 dní po vypracovaní.
6. Podľa § 142 ZP z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa poskytne zamestnancom na nevyhnutne potrebný čas v prípade karantény a epidémie pracovné voľno s náhradou mzdy. V ostatných prípadoch sa zamestnávateľ a odborová organizácia dohodnú na spoločnom postupe.
7. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí o to požiadajú, po prerokovaní s Výborom ZO, neplatené voľno najviac na 3 mesiace s tým, že si dopredu zaplatia poistné odvody z minimálnej mzdy za toto príslušné obdobie. Uprednostní pritom dôvody - zvyšovanie odborného rastu, vážne rodinné, zdravotné a sociálne dôvody.
8. Zmluvné strany sa zaväzujú neodkladne informovať o zdrojoch a príčinách sociálneho napätia, neodkladne o nich spolu rokovať v duchu sociálneho dialógu so snahou dosiahnutia prijateľných riešení.
9. Zamestnávateľ bude menovať člena Výboru ZO do svojich komisií, ktoré sa zaoberajú otázkami spoločného záujmu.
10. Vyjednávačov na kolektívne vyjednanie za zamestnávateľa poveruje jeho štatutárny zástupca a za odborový orgán jeho predseda.
11. Zamestnávateľ vykonáva na základe dohody o zrážkach z platu uzavretej s každým zamestnancom – členom ZO OZ PŠaV, zrážky členských príspevkov vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu a tieto odvádza na účet Rady ZO OZ PŠaV v Poprade, č. ú.: SK32 0200 0000 0000 7863 7562.

Článok VI.

Odmeňovanie a doplnkové dôchodkové sporenie

1. Odmeňovanie zamestnancov bude uskutočňované v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ZP, mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠ SR.
2. Stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýšia v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2019 - 2020.

3. Zmluvné strany podľa potreby prehodnotia stav mzdových prostriedkov a dohodnú ďalšie použitie nadtarifných zložiek - odmien a osobných príplatkov.
4. Zamestnávateľ v spolupráci so ZO si vypracujú kritériá na poskytovanie stimulačných zložiek platu, t. j. osobných príplatkov a odmien za splnenie mimoriadnych pracovných úloh. Kritéria pre osobné príplatky a odmeny prekonzultuje riaditeľ CVČ s predsedom ZO.
5. Výplatným termínom je 12. deň nasledujúceho mesiaca. Ak pripadne na tento deň sobota, nedeľa alebo sviatok, plat bude vyplatený v posledný pracovný deň pred určeným výplatným termínom. Zamestnávateľ sa zaväzuje platy zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
6. Zamestnancovi bude vyplatená odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu podľa § 20 zákona 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok VII.

Pracovný čas a dovolenka

1. Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne, ak zamestnanec vykonáva pravidelne prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je jeho pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne. Pracovný poriadok vydá zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase ZO OZ, inak je neplatný, § 84 ZP.
2. Výmera dovolenky je stanovená ZP § 103 ods. 1 až 3 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na roky 2019 - 2020.

Článok VIII.

Starostlivosť o zamestnancov

A. Pracovné podmienky

1. Doba možnosti čerpania náhradného voľna za prácu nadčas je 3 mesiace od doby, kedy na náhradné voľno vznikol nárok po dohode so zamestnancom.
2. Plán dovolení je povinný zamestnávateľ predložiť na schválenie predsedovi ZO OZ najneskôr do konca februára príslušného kalendárneho roku. Bez tohto súhlasu je plán neplatný.
3. Zmluvné strany vypracujú opatrenia na zlepšenie zisteného neuspokojivého pracovného prostredia.
4. Sociálna oblasť a ďalšia starostlivosť o zamestnanca sa riadi pravidlami o tvorbe o použití SF, ktoré sú súčasťou tejto KZ.
5. Prídely do sociálneho fondu je tvorený vo výške 1,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Základom na určenie ročného prídely do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídely do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

6. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca za prvých desať dní dočasnej pracovnej neschopnosti.
7. Zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§ 55 zák. č. 317/2009 Z. z.)

B. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ zabezpečí jeden krát za dva roky školenie k predpisom BOZP pre zamestnancov, o čom vedie potrebnú dokumentáciu.
2. ZO bude uplatňovať svoje právo spoločenskej kontroly nad stavom BOZP ako aj vydávať pokyny, opatrenia a zúčastňovať sa na rokovaníach o BOZP podľa zákona o BOZP a § 149 ZP.
3. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

C. Rekreačná starostlivosť

1. Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školského zariadenia čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj cez školský rok, o ktorú v dostatočnom časovom predstihu požiadajú.
Uprednostní najmä tieto dôvody : kúpele, rekreačno-liečebné pobyty, exkurzno-vzdelávacia činnosť, ošetrovanie rodinného príslušníka, svadba, pohreb, sťahovanie, súkromné majetkovo - právne záležitosti, odborný rast.
2. Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.

D. Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov pri výkone práce v zmysle § 152 ZP počas školského roka v školskej jedálni iného zamestnávateľa a pri výkone práce počas školských prázdnin zabezpečí stravovanie formou stravných lístkov.

E. Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej zvyšovanie

1. Zamestnávateľ vytvára všetky podmienky pre prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne pre jej zvyšovanie podľa ZP. Umožní zamestnancom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie i mimo pracoviska a aj v čase prázdnin a dôsledne dodržiava zákon č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch.

Článok IX. Spory a sťažnosti

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť alebo námet v prvej inštitúcii, na úrovni zamestnávateľa, resp. na odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a

spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach.

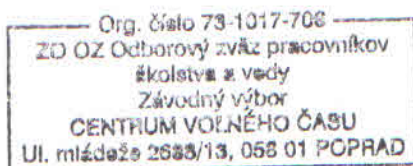
2. Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.
3. Ak nepríde k dohode medzi vedúcim zamestnancom na pracovisku a ZO OZ v riešení sporu, sťažnosti a pod., tak sa do 15 dní odstúpi na rokovanie zamestnávateľ - Rada ZO, prípadne zamestnávateľ - Výbor Rady.
4. Súhlas, prerokovanie, prejednanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečiatkou a podpisom zástupcu Výboru ZO.

Článok X.

Právna záväznosť kolektívnej zmluvy a záverečné ustanovenia

1. Obidve zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať. Plnenie KZ sa bude vykonávať priebežne. Akékoľvek zmeny a doplnky urobiť po vzájomnej dohode. Návrh môže podať písomne ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá strana je povinná neodkladne, najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu o tomto s predkladateľom rokovať. Dohodnuté zmeny sa vykonávajú formou dodatku ku KZ.
2. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňa 1.3.2019.
Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2019 - 2020 a platnosť tejto KZ je do 31.12.2020.
4. Súčasti KZ :
 - Pravidlá tvorby a použitia SF
 - Rozpočet sociálneho fondu
5. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Poprade, dňa 8.2.2019



.....
Marcela Kelnerová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

CENTRUM VOĽNÉHO ČASU
Ul. mládeže 2688/13
058 01 Poprad

.....
Mgr. Peter Husár
riaditeľ CVČ

ZMLUVA
ZVEREJNENÁ
DŇA 06.2.2019

ZMLUVA NADOBÚDA
ÚČINNOSŤ
DŇA 1.3.2019

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

Sociálny fond je významný nástrojom realizácie podnikovej sociálnej politiky a hlavným zdrojom jej financovania. Sociálny fond tvorí CVČ Poprad ako zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, na financovanie sociálnej politiky a pravidiel jeho tvorby a použitia sú neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy.

V súlade so zákonom o SF boli po dobu platnosti KZ pri kolektívnom vyjednávaní dohodnuté tieto zásady tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu:

1. Tvorba sociálneho fondu

Fond sa bude tvoriť:

1. z povinného prídelt zamestnávateľa vo výške 1,25 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§ 4 ods. 1 zákona o SF),
2. ďalších zdrojov fondu podľa § 4 ods. 2 (dary, dotácie a príspevky) poskytnuté zamestnávateľovi do fondu,
3. nevyčerpaný zostatok prostriedkov SF k 1.1. z predchádzajúceho kalendárneho roka.

2. Základ na určenie povinného prídelt

Základom na určenie prídelt podľa § 3 ods. 1 písm. a/ a b/ je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Základom na určenie mesačného prídelt do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

3. Prevod prostriedkov do SF

Povinný prídelt do sociálneho fondu sa odvádza mesačne vo výplatnom termíne na samostatný bankový účet zamestnávateľa, ktorý je vo VÚB Poprad, číslo IBAN SK71 0200 0000 0016 4148 1654.

Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

4. Použitie sociálneho fondu

Použitie SF na základe vzájomného vyjednávania medzi zamestnávateľom a ZO OZ sa bude realizovať nasledovne:

a/ príspevok na stravovanie

- príspevok na stravovanie sa poskytne vo výške 0,15 € na každé odobraté jedlo,

b/ kultúrne a spoločenské podujatia

- príspevok na regeneráciu pracovnej sily zamestnávateľ poskytne finančnou čiastkou formou paušálneho peňažného príspevku, ktorý sa bude vyplácať 1-2 krát ročne podľa finančných možností organizácie alebo zakúpením vstupeniek na plaváreň, do fitnes centra, na kultúrne a športové podujatia,
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily usporiadaním relaxačno-športového dňa 1x ročne najmenej vo výške 7,00 € na jedného zamestnanca a úhradu dopravy zamestnancov na relaxačno-športový deň
- pri výročných pracovných poradách sa poskytne príspevok najmenej vo výške 10,00 € na zamestnanca

c/ sociálna výpomoc

- zamestnancovi poškodenému živelnou pohromou alebo inou mimoriadnou udalosťou maximálne do výšky 50,00 €,
- pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca (manžela, manželky, nezaopatreného dieťaťa) maximálne do výšky 50,00 €.

d/ realizácia ďalšej sociálnej politiky

- pracovné jubileá – 25 rokov od prvého vstupu do zamestnania s podmienkou odpracovania najmenej 5 rokov v CVČ Poprad finančný príspevok vo výške 20,00 €,
- životné jubileum 50 a 60 rokov veku – finančný príspevok vo výške 50,00 €,
- pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %-finančný príspevok vo výške 50,00 €.

Prechodné a záverečné ustanovenia

1. Zdaňovanie príjmov zo SF

Pre zdaňovanie príjmov zo SF platí zákon č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

2. Disponovanie s fondom

Spoločné disponovanie s prostriedkami sociálneho fondu má zamestnávateľ a Výbor ZO OZ pri CVČ a ich použitie podlieha schváleniu obidvoch zmluvných strán. O stave fondu bude zamestnávateľ informovať predsedu výboru ZO OZ raz štvrtročne. Žiadosti sa budú podávať písomne vedeniu CVČ. V prílohe žiadosti budú písomné doklady, potvrdenia, ktoré dokazujú opodstatnenosť žiadosti.

Príspevky zo SF sa poskytujú len zamestnancom v pracovnom pomere.

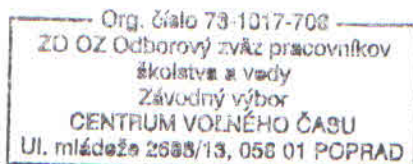
3. Rozpočet fondu

Pre hospodárenie s fondom zostavuje organizácia vlastný rozpočet (ročný plán). Úprava a čerpanie výdavkov sociálneho fondu bude závislá od výšky plnenie príjmu sociálneho fondu.

Rozpočet sociálneho fondu je neoddeliteľnou súčasťou týchto zásad a tým aj zároveň kolektívnej zmluvy. V priebehu roka, po dohode zainteresovaných sociálnych partnerov môže prísť k presunom finančných prostriedkov na jednotlivých položkách sociálneho fondu, za predpokladu dodržania zákona, a to v rámci stanoveného rozpočtu sociálneho fondu.

Tieto zásady tvorby a použitia sociálneho fondu nadobúdajú účinnosť dňa 1.3.2019.
Zároveň sa rušia zásady tvorby a použitia sociálneho fondu zo dňa 29.1.2009.

V Poprade 26. februára 2019



Marcela Kelnerová
predsedníčka ZO OZ

CENTRUM VOĽNÉHO ČASU
Ul. mládeže 2688/13
058 01 Poprad

Mgr. Peter Husár
riaditeľ CVČ