V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce v platnom znení a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Zamestnanci spoločnosti Rekreačné služby mesta Senica, spol. s r.o.

z a s t ú p e n í

Základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Senici

zastúpenej

predsedníčkou

Ing. Renatou Hebnárovou

a

podpredsedníčkou

Mgr. Dagmar Matiašovou

(ďalej len „odborová organizácia")

a

Rekreačné služby mesta Senica, spol. s r.o.

zastúpené

konateľom

Mgr. Ľubomírom Štvrteckým

(ďalej len „zamestnávateľ")

(ďalej len „zmluvné strany")

uzatvárajú túto

P O D N I K O V Ú K O L E K T Í V N U Z M L U V U

na rok 2017

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 vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- mzdové 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 odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Časť II
Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

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

Článok 6

Odborovú organizáciu pri komunikácii so zamestnávateľom zastupuje ňou poverený člen a súčasne zamestnanec zamestnávateľa (ďalej len „zastupujúci zamestnanec").

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť podľa potreby na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradiť náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom školení, zjazde, pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych záležitostí.

Článok 9

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov svojich zamestnancov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu.
2. Zrazené členské príspevky vo výške **jedného percenta (1 %) čistej mesačnej mzdy** podľa bodu 1 tohto článku poukáže zamestnávateľ odborovej organizácii najneskôr do siedmich (7) pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy ne jeho účet vedený v pobočka Senica, číslo účtu:
   Zároveň do tohto termínu odovzdá prostredníctvom mzdovej účtovníčky zoznam odvedených príspevkov jednotlivých členov zastupujúcemu zamestnancovi základnej organizácie, ktorý bude slúžiť výhradne na jej potreby v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zastupujúceho zamestnanca na každú poradu vedenia zamestnávateľa, 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 odborovej organizácii.

Časť III
Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas je **37,5**.hodín. týždenne.

Článok 14

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach

od **6,00** do **14,00 hod.** pre stredisko: Kuchyňa
od **7,30** do **15,30 hod.** pre stredisko: Správa, Doprava, RO Kunovská priehrada
od **8,00** do **16,00 hod.**, resp. od **9,00** do **17,00 hod.** pre stredisko: Infosen

b) nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas na základe harmonogramu zmennosti

nepretržitá pracovná zmena pre stredisko: Zimný štadión
od **6,00 hod.** do **22,00 hod.** pre stredisko: Plaváreň, Sauna, Športová hala
od **8,00 hod.** do **22,00 hod.** pre stredisko: Letné kúpalisko

Článok 15

1. Ak to prevádzkové dôvody dovolia a väčšina zamestnancov príslušnej prevádzky o to prejaví záujem, zamestnávateľ môže súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.
2. Za dodržiavanie podmienok určených pri zavedení pružného pracovného času bude zodpovedný vedúci príslušnej prevádzky.

Článok 16

1. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút a to v časovom intervale od **11,00** do **12,00 hod.**, pričom sa do pracovného času táto doba nezapočítava.
2. Zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá dlhšie ako 11 hodín, sa poskytuje ďalšia prestávka na odpočinok a jedenie, ktorá sa do pracovnej zmeny započítava, pričom v tomto prípade zamestnávateľ započíta do pracovného času aj čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 15 minút.

Článok 17

1. Rozsah nadčasovej práce v kalendárnom roku podľa § 97 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce"), ktorú možno nariadiť zamestnancovi, je najviac 150 hodín.
2. Zamestnanec môže vykonať v kalendárnom roku prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
3. Zamestnanci, ktorí pracujú v nepretržitej prevádzke – na zmeny – sa počet hodín nad limit podľa odpracovaných hodín v rannej zmene (tj 37,5 hod/týždeň) nepočíta ako nadčas.

Článok 18

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v prípadoch, ak pôjde o zariadenie a vybavenie dôležitých osobných a rodinných vecí zamestnanca alebo iných vecí, ktoré si nemôže vybaviť mimo pracovného času.

Článok 19

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden (1) týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 20

Prípady ukončenia pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce zamestnávateľ pravidelne polročne k 15.6. a 15.12. prejedná s odborovou organizáciou.

Článok 21

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými bude ukončený pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 1 alebo 2 Zákonníka práce.
2. Odstupné podľa bodu 1 tohto čánku vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 22

1. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcoch trval najmenej päť (5) rokov, patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške 3-násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich (10) pracovných dní po jeho skončení
2. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcoch trval najmenej pätnásť (15) rokov, patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške 4-násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich (10) pracovných dní po jeho skončení
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 23

Odborová organizácia môže uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly je povinná písomne oznámiť zamestnávateľovi najneskôr pätnásť (15) kalendárnych dní pred jej plánovaným uskutočnením.

Časť IV
Mzdové podmienky

Článok 24

1. Mzdové podmienky sa stanovujú na základe štvrtej časti Zákonníka práce a upravujú spôsob poskytovania mzdy, mzdových zvýhodnení, ďalšej mzdy, mimoriadnych odmien a odmien pri pracovnom a životnom výročí.
2. Zamestnancom sa nezávisle na celkových hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa zaručuje nárok na vyplatenie mzdy vrátane mzdových zvýhodnení.

Článok 25

1. Zložkami mzdy sú:

   - hrubá (zmluvná) mzda
   - ďalšia mzda
   - odmena
   - mzdové zvýhodnenie:
     - za prácu v dňoch pracovného pokoja a za prácu nadčas
     - za prácu vo sviatok
     - za nočnú prácu

Článok 26

Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje hrubá (zmluvná) mzda, ktorá sa dojednáva v písomnej pracovnej zmluve medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Článok 27

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšiu mzdu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 a 60 rokov veku vo výške 664,00 EUR**. Podmienkou poskytnutia ďalšej mzdy je trvanie pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa v dĺžke minimálne tri (3) roky.
2. Ďalšia mzda podľa bodu 1 tohto článku nebude poskytnutá zamestnancom, ktorí vykonávajú u zamestnávateľa prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 28

1. Zamestnancovi, ktorý k dátumu 31. mája príslušného kalendárneho roka odpracoval u zamestnávateľa aspoň jeden (1) rok a jeho pracovný pomer naďalej trvá, patrí ďalšia mzda vo výške **150,00 EUR**, ktorá mu bude vyplatená v júnovej mzde za mesiac máj.

   1.1 Nárok na vyplatenie ďalšej mzdy podľa bodu 1 tohto článku nemá zamestnanec, ktorý bol v príslušnom kalendárnom roku v období od 1.januára do 31.mája dlhodobo práceneschopný viac ako tridsať (30) kalendárnych dní za sebou.

2. Zamestnancovi, ktorý k dátumu 31. októbra príslušného kalendárneho roka odpracoval u zamestnávateľa aspoň jeden (1) rok a jeho pracovný pomer naďalej trvá, patrí ďalšia mzda vo výške jeho **hrubej (zmluvnej) mesačnej mzdy**. V prípade vyplácania tejto mzdy po častiach, bude jej posledná časť vyplatená v decembrovej mzde za mesiac november.

   2.1 Zamestnancovi, ktorý bol v príslušnom kalendárnom roku v období od 1. januára do 31. októbra dlhodobo práceneschopný viac ako šesťdesiat (60) kalendárnych dní za sebou, sa ďalší plat podľa bodu 2 tohto článku kráti o 50 %.

   2.2 Nárok na vyplatenie ďalšej mzdy podľa bodu 2 tohto článku nemá zamestnanec, ktorý bol v príslušnom kalendárnom roku v období od 1.januára do 31. októbra dlhodobo práceneschopný viac ako deväťdesiat (90) kalendárnych dní za sebou.

3. Ďalšia mzda podľa odsekov 1 a 2 tohto článku nebude poskytnutá zamestnancom, ktorí vykonávajú u zamestnávateľa prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

4. Ďalšia mzda nepatrí tiež zamestnancom, ktorým bola daná výpoveď z dôvodov, pre ktoré by s nimi zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

Článok 29

Za splnenie mimoriadnej jednorazovej úlohy alebo za dlhodobé osobitne kvalitné plnenie pracovných úloh a osobnú aktivitu môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi odmenu. Odmenu priznáva priamo konateľ (riaditeľ), ktorý je štatutárnym zástupcom zamestnávateľa, alebo ju môže priznať na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 30

1. Za prácu v dňoch pracovného pokoja (sobota, nedeľa) patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 30 % jeho priemerného zárobku.
2. Za prácu nadčas v pracovných dňoch (pondelok – piatok) patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 30 % jeho priemerného zárobku.
3. Za prácu nadčas v dňoch pracovného pokoja (sobota, nedeľa) patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.

Článok 31

Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % jeho priemerného zárobku.

Článok 32

Za nočnú prácu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Článok 33

Zamestnávateľ môže zvýšiť k termínu 1. januára príslušného kalendárneho roka hrubú

(zmluvnú) mesačnú mzdu každého zamestnanca v závislosti na raste životných nákladov uverejňovaných polročne Štatistickým úradom SR, alebo v závislosti od hospodárskeho výsledku spoločnosti.

Článok 34

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Časť V
Sociálna oblasť

Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby formou poskytnutia jedálnych kupónov (stravovacích poukážok).

Článok 36

1. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodov čerpania dovolenky, náhradného voľna alebo študijného voľna.
2. Pri ospravedlnenej neprítomnosti v práci počas práceneschopnosti alebo ošetrovania člena rodiny poskytne stravovanie zamestnancovi za podmienky, že jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trvá minimálne jeden (1) rok.
3. Zamestnancom, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne, budú poskytované stravovacie poukážky podľa počtu pracovných dní v príslušnom mesiaci.
4. Nárok na poskytnutie stravy podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.

Článok 37

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu od prvého (1) do desiateho (10) dňa vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
2. Zamestnancovi, ktorý k dátumu 31. decembra príslušného kalendárneho roka odpracoval u zamestnávateľa aspoň jeden (1) rok a ktorý v priebehu celého tohto kalendárneho roka nebude pre chorobu alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného od prvého (1) dňa, poskytne zamestnávateľ jednorazovú finančnú odmenu vo výške **30,- EUR**, ktorá mu bude vyplatená spolu so mzdou za mesiac december.

Článok 38

1. Zamestnávateľ bude poskytovať mesačne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS") v spoločnosti NN Tatry – Sympatia, d.d.s., a.s. (ďalej len „NN Tatry"), s ktorou má uzatvorenú platnú zamestnávateľskú zmluvu, zamestnancovi, ktorý:
   a) je u zamestnávateľa v pracovnom pomere po uplynutí skúšobnej lehoty,

b) uzatvoril so spoločnosťou NN Tatry zamestnaneckú zmluvu na DDS,
c) platí príspevky na DDS – príspevok zamestnanca,
d) má uzatvorenú dohodu o zrážkach príspevku na DDS zo mzdy.

2. Zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú platnú zamestnaneckú zmluvu a platí si príspevok na DDS najmenej vo výške 5,- EUR mesačne, bude zamestnávateľ po splnení podmienok uvedených v bode 1 tohto článku prispievať sumou vo výške **14,- EUR** mesačne.

3. Príspevok zamestnávateľa bude v zmysle zákona o dani z príjmov zamestnancovi zdaňovaný a v zmysle zákona o zdravotnom poistení bude započítaný do vymeriavacieho základu pre zdravotné poistenie.

Časť VI
Sociálny fond

Článok 39

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

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do zlej sociálnej situácie, zo sociálneho fondu nenávratnú sociálnu výpomoc podľa platných zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu podľa platných zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu zamestnancom finančný príspevok:

- pri pracovnom a životnom jubileu,
- pri prvom odchode do dôchodku,
- viacnásobným darcom krvi, ktorí sú držiteľmi Jánskeho plakety

Článok 42

Sociálny fond sa bude tvoriť:
- povinným prídelom **vo výške 0,6 %** z objemu vyplatených mzdových prostriedkov mesačne. Povinný prídel sa bude viesť osobitne na účte 472 – záväzky zo sociálneho fondu.

Článok 43

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa platných zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 44

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom

sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 45

Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade nedostatku finančných prostriedkov v sociálnom fonde, budú výdavky podľa platných zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu hradené zo mzdových prostriedkov zamestnávateľa.

Článok 46

Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zo svojich finančných prostriedkov peňažné a nepeňažné plnenia členom odborovej organizácie, ktorí sú jej členmi minimálne jeden (1) rok, takto:

1. Pri návšteve dlhodobo chorého (min. 6 týždňov), žene pri narodení dieťaťa nepeňažný dar vo výške **34,- EUR.**
2. Pri príležitosti narodenia dieťaťa nepeňažný dar vo výške **67,- EUR.**
3. Pri príležitosti životného jubilea 50 a 60 rokov a pri prvom odchode do dôchodku, resp. invalidného dôchodku nepeňažný dar do výšky **20,- EUR.**
4. Pri príležitosti svadby člena odborovej organizácie nepeňažný dar do výšky **20,- EUR**
5. Finančnú podporu pozostalým pri úmrtí člena odborovej organizácie až do výšky **100,- EUR** a pri úmrtí člena následkom pracovného úrazu až do výšky **166,- EUR.**
6. Pri úmrtí rodinného príslušníka (dieťa, manžel, manželka, druh, družka) pokiaľ nemožno uplatniť podporu pri úmrtí člena rodiny podľa predchádzajúceho odstavca, poskytne finančnú podporu vo výške **34,- EUR**
7. Pri úmrtí člena odborovej organizácie uhradí náklady na veniec a hudbu v plnej výške.
8. Úhrada nákladov na uskutočnenie členských schôdzí ZO.
9. Úhrada nákladov na ceny resp. drobné potreby pri športových podujatiach.
10. Pri príležitosti sviatku Dňa matiek, Dňa otcov, Dňa detí, Mikuláša, Vianoc a pod. poskytne plnenie vo výške do **15,- EUR.**
11. Za záslužnú prácu funkcionárom raz ročne nepeňažný dar do výšky **50,- EUR.**

Časť VII
Záverečné ustanovenia

Článok 47

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2017 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 48

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto

kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do pätnástich (15) kalendárnych dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 49

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

Článok 50

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborovej organizácie.

Článok 51

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa.

Článok 52

Zamestnávateľ zabezpečí do pätnástich (15) dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre odborovú organizáciu v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 53

Kolektívna zmluva je vypracovaná v šiestich (6) vyhotoveniach, z ktorých zamestnávateľ obdrží päť (5) a odborová organizácie jedno (1) vyhotovenie.

V Senici dňa 20.12.2016

Ing. Renata Hebnárová
predsedníčka
ZO SLOVES pri MsÚ v Senici

Mgr. Ľubomír Štvrtecký
konateľ
Rekreačné služby mesta Senica,
spol. s r.o.

Mgr. Dagmar Matiašová
podpredsedníčka
ZO SLOVES pri MsÚ v Senici

Príloha č. 1 ku KZ

Zásady
pre tvorbu a použitie sociálneho fondu pre rok 2017

V súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde") a v súlade s podnikovou kolektívnou zmluvou na rok 2017, boli prijaté nasledujúce Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu pre rok 2017 (ďalej len „zásady").

Článok 1
Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v pôsobnosti zamestnávateľa, ktorý je určený na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľa.
2. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa pre všetkých zamestnancov, ktorí sú u neho v pracovnom pomere, a slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
3. Tieto zásady budú upravené a doplnené formou písomného dodatku v prípade legislatívnych, alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien.

Článok 2
Tvorba sociálneho fondu

1. Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídelom **vo výške 0,6 %** z objemu vyplatených mzdových prostriedkov mesačne.
2. Povinný prídel sa bude viesť osobitne na účte 472 – záväzky zo sociálneho fondu.
3. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 3
Použitie prostriedkov sociálneho fondu

Zamestnávateľ v súlade so zákonom o sociálnom fonde a platnou kolektívnou zmluvou poskytne z fondu:

1. Príspevok na stravovanie
2. Príspevok na sociálnu výpomoc
3. Príspevok formou finančného daru pri pracovných a životných jubileách
4. Príspevok formou finančného daru pri prvom odchode do dôchodku
5. Príspevok viacnásobným darcom krvi, ktorí sú držiteľmi Jánskeho plakety

1. Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ poskytne mesačne zamestnancom príspevok z fondu na stravovanie od prvého dňa ich nástupu do zamestnania vo výške **0,15 EUR / jeden (1) jedálny kupón**.

2. Príspevok na sociálnu výpomoc

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do zlej sociálnej situácie, finančnú pomoc formou nenávratnej sociálnej výpomoci vo výške **166,- EUR** jeden (1) krát za príslušný kalendárny rok a to nasledovne:

a) V prípade úmrtia manžela, manželky, druha, družky alebo dieťaťa.

b) V prípade dlhodobej práceneschopnosti nad tri (3) mesiace za podmienky, že u zamestnávateľa odpracoval viac ako tri (3) roky.

Nenávratná sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu.

Nenávratná sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne prevodom na jeho bankový účet.

3. Príspevok formou finančného daru pri pracovných a životných jubileách

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri dosiahnutí pracovného alebo životného jubilea finančný dar a to nasledovne:

a) Pri pracovnom jubileu za odpracovaných:

20 rokov	=	**33,- EUR**
25 rokov	=	**50,- EUR**
30 rokov	=	**66,- EUR**
35 rokov	=	**83,- EUR**
40 a 45 rokov	=	**100,- EUR**

Do pracovného jubilea sa započítava aj doba odpracovaná u iného zamestnávateľa.

b) Pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku finančný dar vo výške **150,- EUR.**

4. Príspevok formou finančného daru pri prvom odchode do dôchodku

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku

a) finančný dar vo výške **150,- EUR** za podmienky, že u zamestnávateľa odpracoval viac ako tri (3) roky,

b) finančný príspevok na domácu rekreáciu v trvaní jedného (1) týždňa v maximálnej výške do 200,- EUR za podmienky, že u zamestnávateľa odpracoval viac ako tri (3) roky.

5. Príspevok viacnásobným darcom krvi, ktorí sú držiteľmi Jánskeho plakety

Pri viacnásobnom bezplatnom darovaní krvi v priebehu kalendárneho roka sa zamestnancovi – držiteľovi Jánskeho plakety poskytne finančný dar vo výške **50,- EUR**.

Článok 4
Záverečné ustanovenia

1. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa. Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na osobitnom účte a zamestnávateľ v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.
2. V priebehu roka sa finančné prostriedky prevádzajú na účet 472 – záväzky zo sociálneho fondu formou preddavku vo výške 1/12 z predpokladaného povinného a to do 15 dní po začatí mesiaca.
3. Príkaz k úhrade zo sociálneho fondu a objednávky na akcie hradené zo sociálneho fondu podpisuje konateľ.
4. Na príspevok zo sociálneho fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie z ďalšieho prídelu, nie je právny nárok.
5. Príspevky zo sociálneho fondu, s výnimkou príspevkou poskytnutých v nepeňažnej forme na závodné stravovanie, doškolovacie akcie, pobyty v rekreačných a vzdelávacich zariadeniach zamestnávateľa, majú charakter príjmov zo závislej činnosti.
6. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.
7. Vyúčtovanie sociálneho fondu sa vykoná do 25.2. nasledujúceho kalendárneho roka.
8. Zmeny a doplnky k týmto Zásadám pre tvorbu a použitie sociálneho fondu možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrhy na ich zmenu alebo doplnky môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podané návrhy písomne odpovedať do tridsiatich (30) kalendárnych dní od ich doručenia.

V Senici dňa 20.12.2016

Mgr. Ľubomír Štvrtecký
konateľ

Príloha č. 2 ku KZ

KALKULÁCIA JEDÁLNYCH KUPÓNOV
01.01.2017

Kalkulácia jedálneho kupónu (stravného lístka) v hodnote 3,50 EUR pre zamestnancov spoločnosti Rekreačné služby mesta Senica, spol. s r.o.:

-	náklady zamestnávateľa vo výške 55 %	1,93 EUR
-	príspevok zo sociálneho fondu	0,15 EUR
-	príspevok zamestnanca	1,42 EUR
	Spolu:	**3,50 EUR**