

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov podnikateľských organizácií
na rok 2015

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

Rekreačné služby mesta Senica, spol. s r.o., zastúpené Mgr. Ľubomírom Štvrteckým konateľom spoločnosti . (ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Senici zastúpenej predsedníčkou Ing. Renatou Hebnárovou a podpredsedníčkou Dagmar Matiašovou závodného výboru a (ďalší člen závodného výboru).....

na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho 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 základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor (podnikový výbor) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Základná organizácia odborového zväzu sa člení na tieto úseky:

Úseková organizácia : Rekreačné služby mesta Senica : stredisko Správa
stredisko Plav. sauna, ŠH
stredisko RO Kunov
stredisko ZŠ, Kúpalisko
stredisko Infosen

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom ich funkcie služobné motorové vozidlo.

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

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 vo výške

1 % čistej mesačnej mzdy zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 7 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Účet je vedený v SLSP a.s. v Senici, č.úctu **0037232163/0900**. Zároveň do tohoto termínu zabezpečia cez mzdovú účtovníčku zoznam odvedených príspevkov jednotlivých členov hospodárke základnej organizácie, ktorý bude slúžiť výhradne na potreby organizácie v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, 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 **7,30** do **15,30** hod.
- b) Nepretržitý pracovný režim je na stredisku zimný štadión – na základe harmonogramu zmennosti.
- c) Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas je na stredisku Plaváreň, sauna, ŠH na základe harmonogramu zmennosti.

Článok 15

Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času. Za dodržiavanie podmienok určených pri zavedení pružného pracovného času bude zodpovedný vedúci príslušného strediska.

Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní **30** minút v časovom intervale od **11,00** do **12,00 hod.**, pričom sa do pracovného času táto doba nezapočítava.

Prestávka na odpočinok a jedenie zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá dlhšie ako 11 hodín sa poskytuje ďalšia prestávka, ktorá sa do pracovnej zmeny započítava – zamestnávateľ započíta do pracovného času aj čas potrebný na očistu po skončení práce.

Článok 17

Rozsah nadčasovej práce v kalendárnom roku podľa ZP § 79 ods. 7, ktorú možno nariadiť zamestnancovi je najviac 150 hodín. Zamestnanec môže vykonať v kalendárnom roku prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

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 týždeň** nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 20

Zamestnávateľ pravidelne polročne k 15.6. a 15.12. prejedná všetky prípady ukončenia pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce so závodným výborom.

Článok 21

Zamestnávateľia vyplatia 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce.

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

Článok 22

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov a pri odchode na predčasný dôchodok **odchodné vo výške dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa

Článok 23

Zamestnávateľ bude štvrťročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 24

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 15 dní pred jej uskutočnením. Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť IV

Mzdové podmienky

Článok 25

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.

Zamestnancom sa nezávisle na celkových hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa zaručuje nárok na vyplatenie hrubej, resp. zmluvnej mzdy vrátane mzdových zvýhodnení.

Článok 26

Zložky mzdy sú:

- hrubá (zmluvná mzda)
- ďalšia mzda
- odmena (prémia)
- mzdové zvýhodnenie:
 - za prácu nadčas
 - za prácu vo sviatok
 - za prácu v noci

Článok 27

Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje hrubá mzda.

Hrubá (zmluvná) mzda sa dojednáva v pracovnej zmluve medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Článok 28

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 a 60 rokov veku vo výške: 664 €**. Predpokladom poskytnutia odmeny je trvanie pracovného pomeru zamestnanca v **dĺžke minimálne 3 roky**.

2. Odmena podľa odst. 1 tohto článku nebude poskytnutá zamestnancom, ktorí vykonávajú u zamestnávateľa prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 29

Zamestnancovi, ktorý v príslušnom polroku k 30. júnu príslušného kalendárneho roka odpracoval aspoň 1 rok a jeho pracovný pomer trvá, patrí ďalší plat vo výške 150 €.

Zamestnancovi, ktorý k 30. novembru príslušného kalendárneho roka odpracoval aspoň 1 rok a jeho pracovný pomer trvá, patrí ďalší plat vo výške jeho hrubej mzdy.

Ďalší plat nepatrí zamestnancovi, ktorému bola daná výpoveď z dôvodov, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer alebo výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

Zamestnancovi, ktorý splní stanovené podmienky vyplatí zamestnávateľ ďalší plat v termíne na výplatu za mesiac máj a za mesiac november.

Článok 30

Za splnenie mimoriadnej jednorazovej úlohy alebo za dlhodobé osobitne kvalitné plnenie úloh a osobnú aktivitu možno poskytnúť zamestnancovi odmenu.

Odmenu priznáva štatutárny zástupca – konateľ alebo odmenu priznáva štatutárny zástupca – konateľ na návrh priameho nadriadeného zamestnancovi.

Článok 31

Za prácu nadčas – vyšší, patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda vo výške **60%** jeho priemerného zárobku, nadčas – nižší, vo výške **30%** jeho priemerného zárobku a mzdové zvýhodnenie vo výške **30 %** jeho priemerného zárobku.

Článok 32

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

Článok 33

Za nočnú prácu patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške **25 %** jeho priemerného zárobku.

Článok 34

Zamestnávateľ môže zvýšiť k **1.1.** kalendárneho roka hrubú mesačnú mzdu každého zamestnanca v závislosti na raste životných nákladov uverejňovaných polročne Štatistickým úradom SR, alebo v závislosti od hospodárskeho výsledku spoločnosti.

Článok 35

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa doba neurčitá najneskôr do **30. dňa** v kalendárnom mesiaci.

Článok 36

Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrtročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom spoločností, nákupom ich stravovacích poukázok.

Článok 38

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

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 37 a 38 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky, náhradného voľna, štúdiijného voľna, práceneschopnosti s povolenou vychádzkou, ošetrovania člena rodiny. Zamestnancom, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne budú poskytované stravovacie poukázky podľa počtu pracovných dní v príslušnom mesiaci.

Nárok na poskytnutie stravy podľa ZP § 152 ods. 2 má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu od prvého do desiateho dňa **výške 80 %** denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v platnom znení.

Článok 41

V rámci zdravotníckej starostlivosti uhradia zamestnávatelia zamestnancom preventívne očné prehliadky u očného lekára mimo Senice.

Článok 42

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, nenávratnú sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 43

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary

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

Článok 44

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení v poisťovni ING – Tatry – Sympatia, s ktorou má uzavrenú zmluvu o DDP po uplynutí skúšobnej doby.

Výška príspevku zamestnávateľa pre zamestnancov starších ako 35 rokov veku je 14.00 EUR

Výška príspevku zamestnávateľa pre zamestnancov do 35 rokov veku je 10 EUR

Výška príspevku zamestnanca je minimálne 5 EUR

Článok 45

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídelením **vo výške 0,6 %** z objemu vyplatených mzdových prostriedkov mesačne. Povinný prídelenie sa bude viesť osobitne na účte 472 – záväzky zo sociálneho fondu.

Článok 46

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

Článok 47

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 48

Závodný výbor sa zaväzuje poskytovať z prostriedkov ZO OZ finančné prostriedky a nepeňažné plnenia členom odborovej organizácie, ktorí boli členmi ZO Sloves aposť 1 rok takto:

1. Pri návšteve dlhodobo chorého (min. 6 týždňov), žene pri narodení dieťaťa nepeňažný dar vo výške **34 €**
2. Pri príležitosti narodenia dieťaťa nepeňažný dar vo výške **67 €**
3. Pri príležitosti životného jubilea 50 a 60 rokov a pri prvom odchode do dôchodku, resp. invalidného dôchodku nepeňažný dar do výšky **20 €**
4. Pri príležitosti svadby člena odborovej organizácie nepeňažný dar do **20 €**
5. Podpora pozostalým pri úmrtí člena odborovej organizácie až do výšky **100 €** a pri úmrtí člena následkom pracovného úrazu až do výšky **166 €**
6. Pri úmrtí rodinného príslušníka (dieťa, manžel, manželka, druh, družka) pokiaľ nemožno uplatniť podporu pri úmrtí člena rodiny podľa predchádzajúceho odstavca, poskytne podporu vo výške **34 €**
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 €**
11. Za záslužnú prácu funkcionárom raz ročne nepeňažný dar do výšky 50 EUR .

VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 49

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2015 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 50

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

Článok 51

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

Článok 52

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

Článok 53

Táto kolektívna zmluva 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 54

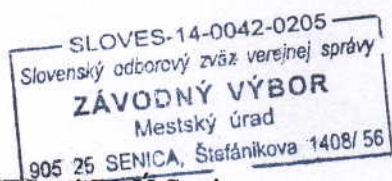
Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 55

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

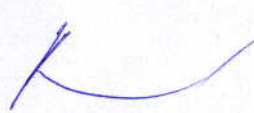
V Senici dňa 13.11.2014

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



ZO SLOVES pri MsÚ Senica


Mgr. Ľubomír Štvrtecký
konateľ


Ing. Renata Hebnárová,
predsedníčka ZO

Z Á S A D Y

pre používanie sociálneho fondu

Článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zákonom 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvoria sociálny fond (ďalej len „fond“) vo výške a spôsobom dohodnutým v kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ“) na príslušný rok.

Článok 2

Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere .

Článok 3

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

Článok 4

Zamestnávatelia po dohode so závodným výborom poskytnú z fondu:

Príspevok na stravovanie
Sociálna výpomoc nenávratná
Dary pri životných a pracovných jubileách
Pri prvom odchode do dôchodku
Viacnásobným darcom krvi, držiteľom Jánskeho plakety

Článok 5

Zamestnávatelia poskytnú príspevok na stravovanie

- a) vo výške 0,08 EUR z hodnoty stravného lístka zo sociálneho fondu
- b) zamestnávatelia hradia 55% stravného podľa osobitného predpisu
- c) zostatok ceny stravného lístka hradí stravník

Článok 6

Sociálna výpomoc

Zamestnancovi, ktorý sa nezávinene dostal do sociálnej finančnej tiesne sa poskytne:
- sociálna nenávratná výpomoc do výšky 166 EUR 1 x za rok v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie úmrtie manžela, manželky, druhá, družky alebo dieťaťa a dlhodobá práceneschopnosť nad 3 mesiace.

Sociálna nenávratná výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody k jej podaniu.

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne prevodom na účet.

Článok 7

Dary pri pracovných a životných jubileách

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný dar pri pracovných a životných jubileách takto:

Pri pracovnom jubileu odpracovaných	20 rokov – 33 €
	25 rokov - 50 €
	30 rokov – 66 €
	35 rokov – 83 €
	40 rokov – 100 €
	45 rokov - 100 €

Do pracovného jubilea sa započíta aj doba odpracovaná v inej organizácii,

pri životnom jubileu 50 a 60 rokov finančný dar **150 €**

pri prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku finančný dar **150 €** ak zamestnanec odrobil v organizácii viac ako 3 roky.

Ak sa v príslušnom roku vyskytnú u zamestnanca pracovné aj životné jubileum súčasne, alebo v inej možnosti, poskytnú sa mu obidva finančné dary ak splňa aj podmienku odpracovaných rokov

Pri prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku sa zamestnancovi a jeho rodinnému príslušníkovi poskytne nepeňažný dar – domáca rekreácia v trvaní 1 týždeň v hodnote do 200 € ak zamestnanec pracoval v organizácii viac ako 3 roky.

Pri viacnásobnom bezplatnom darovaní krvi v priebehu roka sa zamestnancovi – držiteľovi Jánskeho plakety poskytne finančný dar 50 €

Článok 8

Záverečné ustanovenia

Fond je fondom zamestnávateľa. Prostriedky fondu sa vedú osobitne a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.

V priebehu roka sa prostriedky prevádzajú na osobitný účet formou preddavku vo výške 1/12 z predpokladaného povinného a ďalšieho prídelu a to do 15 dní po začatí mesiaca.

Príkaz k úhrade z fondu a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje konateľ.

Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie z ďalšieho prídelu, nie je právny nárok. Príspevok možno poskytnúť iba na základe písomnej žiadosti zamestnanca a o jeho poskytnutí rozhoduje zamestnávateľ.

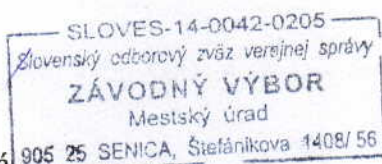
Príspevky z fondu, s výnimkou príspevkou poskytnutých v nepeňažnej forme na závodné stravovanie, doškolovacie akcie, pobyty v rekreačných a vzdelávacích zariadeniach zamestnávateľa majú charakter príjmov zo závislej činnosti.

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12.príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka. Vyúčtovanie sociálneho fondu s vykoná do 25.2.nasledujúceho roka.

Zásady používania sociálneho fondu a jeho doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na ich zmenu alebo doplnok môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať do 30 dní od jeho doručenia.

V Senici dňa 13.11.2014

Ing. Renata Hebnárová
predsedníčka ZO



Mgr. Ľubomír Štvrtecký
konateľ