

Kolektívna zmluva

V súlade s ustanovením § 1 ods. 1 písm. a) až i) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a podľa § 2 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Záhorská knižnica Senica
v zastúpení riaditeľkou p. Ing. Silviou Samekovou

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR
v zastúpení p. Máriou Stankovou

uzatvárajú

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- Časť II - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- Časť III - pracovné podmienky a podmienky zamestnávania
- Časť IV - platové podmienky,
- Časť V - sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO 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 za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosti knižnice s nevyhnutným vybavením.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume funkčného platu.

Článok 8

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

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

Článok 9

Pracovnoprávne vzťahy zamestnávateľ rieši v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení, zákonom č.552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení a Pracovným poriadkom Záhorskej knižnice v Senici.

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

Článok 10

Zamestnávateľ zabezpečí pravidelné pracovné porady

- a) pracovné porady vedenia Záhorskej knižnice - dvojtýždenne,
- b) porady jednotlivých útvarov - dvojtýždenne,
- c) porady všetkých zamestnancov - štvrt'ročne.

Článok 11

Pracovný čas zamestnanca je:

- v jednozmennej prevádzke 37 a ½ hod. týždenne,
- v dvojzmennej prevádzke 36 a ¼ hod. týždenne.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom Záhorskej knižnice pružný pracovný čas v zmysle § 88 Zákonníka práce.

V zmysle § 88 ods. 5 sa pružné pracovné obdobie uplatní ako pracovný deň.

Základný pracovný čas je:

- v jednozmennej prevádzke od 8.00 hod. do 15.00 hod.
- v dvojzmennej prevádzke
 - 1. pracovná zmena od 8.00 hod. do 15.00 hod.
 - 2. pracovná zmena od 11.00 hod. do 18.00 hod.

Voliteľná časť je:

- v jednozmennej prevádzke od 7.00 hod. do 8.00 hod.
od 15.00 hod. do 16.00 hod.
- v dvojzmennej prevádzke
 - 1. pracovná zmena od 7.15 hod. do 8.00 hod.
od 15.00 hod. do 15.45 hod.
 - 2. pracovná zmena od 10.15 hod. do 11.00 hod.
od 18.00 hod. do 18,45 hod.

Do dvojzmennej prevádzky sú zaradení zamestnanci útvaru knižnično-informačných služieb, okrem zamestnanca pobočky Čáčov.

Zamestnávateľ na obdobie prázdnin (od 1. 7. do 31. 8.), z dôvodu čerpania dovolení zamestnancov, zmení dvojmennú prevádzku na jednozmennú, čím sa zmení i pracovný čas určených zamestnancov na jednozmenný.

Zamestnanci údržby, upratovania, služieb v pobočkách a zamestnanci prijatí na zastupovanie, ktorí majú pracovný čas na menej ako 5 hodín denne, sú vyňatí z používania pružného pracovného času.

Vzhľadom na pracovný pomer na skrátený úväzok majú stanovený osobitný pracovný rozvrh. Zamestnanci údržby a upratovania môžu svoj denný pracovný úväzok odpracovať v čase od 6.00 hod. do 22.00 hod. Zamestnanci v službách v pobočkách majú stanovený pracovný čas podľa výpožičných hodín pobočky.

Článok 12

Prestávky na odpočinok a jedenie sa poskytujú v trvaní 30 minút a nezapočítavajú sa do pracovného času. Prestávka na jedenie a odpočinok sa stanovuje na čas od 11.00 do 14.00 hodiny.

Článok 13

Pri osobných prekážkach v práci sa náhrada mzdy poskytuje v rozsahu, v akom zasiahla do základného pracovného času. Výnimku tvoria osobné prekážky v práci na strane zamestnanca, pri ktorých právny predpis alebo kolektívna zmluva ustanovujú presnú dĺžku nevyhnutne potrebného pracovného času (svadba, úmrtie).

Článok 14

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy, z dôvodov vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzania rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie, poskytne zamestnávateľ v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Článok 15

Zamestnanec po vyčerpaní nároku na pracovné voľno z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia v zdravotníckom zariadení v zmysle § 141 ods. 2 a) 1. Zákonníka práce môže ďalšie čerpané voľno nadpracovať vo svojom voliteľnom pracovnom čase, resp. v čase určenom nadriadeným zamestnancom. Pracovné voľno musí byť nadpracované v čo najkratšom termíne po čerpaní, najneskôr však do konca kalendárneho mesiaca.

Článok 16

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Článok 17

Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku na poskytnutie dovolenky (60 odpracovaných dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje), a však nepracoval z dôvodov uvedených v § 109 ods.1 Zákonníka práce, zamestnávateľ skráti dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní

o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu.

Článok 18

Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Zamestnanec preukáže čerpanie pracovného voľna dovolenkovým lístkom, na ktorom vyznačí v pravom hornom rohu čl. 18 KZ.

Článok 19

Z dôvodu verejného záujmu práca nadčas v sobotu bude zamestnancom nariaďovaná v rozsahu 4 hodín podľa schváleného harmonogramu. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu, ktorá bude vyplatená v čase čerpania náhradného voľna a za každú hodinu práce nadčas 1 hodina náhradného voľna. Za prácu v sobotu patrí zamestnancovi príplatok 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej vo výške rovnajúcej sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 Zákonníka práce v platnom znení.

Zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý pripadne na nedeľu a na časť dňa predchádzajúceho nedeli alebo na časť dňa nasledujúceho po nedeli.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné podľa § 76 Zákonníka práce v sume:

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné podľa § 76 Zákonníka práce v sume:

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

Článok 21

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné nad ustanovený rozsah v § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce, vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 22

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

Výpoveď alebo okamžité skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné.

Článok 23

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Časť IV **Platové podmienky**

Článok 24

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 25

Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., § 7 ods. 4 a ods. 5 podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky

započítanej praxe. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Na základe ods. 5 sa určuje okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým tarifný plat určí podľa ods. 4:

- všetky zamestnania okrem knihovníckych profesií.

Článok 26

Stupnice platových taríf sa budú zvyšovať podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a schváleného zákona alebo nariadenia vlády.

Článok 27

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo v oboch zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne vo výške 1,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, t.j. 10,00 €.

Článok 28

Výplatné termíny sa stanovujú nasledovne: 28. deň v mesiaci vyúčtovanie mzdy za predchádzajúci mesiac.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku do výšky jeho funkčného platu.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100,00 €; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 31

Zamestnávateľ bude zamestnancov motivovať formou osobného príplatku a odmien.

Článok 32

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

Časť V **Sociálna oblasť a sociálny fond**

Článok 33

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie formou stravných poukážok nakúpených od sprostredkovateľskej organizácie. Na stravovanie bude prispievať vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške podľa Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu na príslušné obdobie.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie podľa podmienok stanovených v predchádzajúcich článkoch tejto Kolektívnej zmluvy aj v prípade nesplnenia podmienok Zákonníka práce – odpracovania viac ako 4 hodiny, a to počas ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, nie však celodennej (čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas, návšteva u lekára).

Článok 36

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu na príslušné obdobie.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu na príslušné obdobie. Príspevky budú vyplácané zamestnancom, ktorí nemajú trvalé ani prechodné bydlisko v mieste pracoviska spätne po sledovanom štvrtroku. Náklady spojené s cestovným nemusí zamestnanec preukazovať. Vyplácanie príspevku bude zastavené v prípade ukončenia pracovného pomeru niektorého zamestnanca.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu na príslušné obdobie.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti od 1. do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v platnom znení.

Článok 40

Zamestnávateľ zabezpečí v prípade úmrtia zamestnanca Záhorskej knižnice veniec alebo kyticu do hodnoty 35,00 €.

Článok 41

Zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond:

a/ povinným prídélom vo výške 1 % a

b/ ďalším prídélom vo výške 0,05 %

Základom na určenie ročného prídélu do fondu je súhrn platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§ 4 ods. 1 zákona č 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Základom na určenie mesačného prídélu do fondu je súhrn platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Tvorba fondu a jeho čerpanie sa vedie na osobitnom účte v banke.

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

Článok 42

Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie na základe uzavretej zamestnávateľskej zmluvy s dôchodcovskou správcovskou spoločnosťou o doplnkovom dôchodkovom sporení v zmysle § 57 a § 58 zákona č. 650/2004 Z. z. každému zamestnancovi v pracovnom pomere, ktorý má uzatvorenú, resp. uzatvorí účastnícku zmluvu vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení a to pevnou sumou vo výške:

- výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov s viac ako 50% pracovným úväzkom - 24,00 € mesačne,
- výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov s menej ako 50% pracovným úväzkom – 12,00 € mesačne.

Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi príspevok počas trvania zmluvy uzatvorenej zamestnancom, najneskôr do skončenia pracovného pomeru.

Príspevok zamestnávateľa i zamestnanca sa prerušuje počas dlhodobej neprítomnosti zamestnanca (praceneschopnosť, materská dovolenka, neplatené voľno atď), počas ktorej mu zamestnávateľ neposkytuje žiaden príjem.

Novoprijatým zamestnancom sa príspevok poskytne až po uplynutí skúšobnej doby.

Článok 43

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude vykonávať zrážku odborového príspevku vo výške 1 % z čistej mzdy zamestnanca a odvádzať v termíne prevodu vyúčtovania mzdy zamestnancov na účet odborovej organizácie, na základe osobnej žiadosti zamestnanca a dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej s personalistom. Personalista pravidelne mesačne po vykonaní prevodu oznámi pokladníkovi ZV ZO OZPK výšku odvedeného príspevku a počet zamestnancov. Zamestnancovi v mesiaci, kedy nedosiahne príjem zrážku nevykoná, zamestnanec si zaplatí udržiavací príspevok do pokladne ZO OZPK.

Záverečné ustanovenia

Článok 44

Kolektívna zmluva bola prerokovaná a schválená členskou schôdzou dňa 21. 12. 2020.

Článok 45

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňa 1. 1. 2021 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich prípadných nástupcov v dobe jej platnosti. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 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 kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 46

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 prevzatia návrhu.

Článok 47

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

Článok 48

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch.

Článok 49

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii u vedúcich útvarov zamestnávateľa.

V Senici dňa 22. 12. 2020

Mária Stanková
predseda ZV ZO OZPK
pri Záhorskej knižnici v Senici

Ing. Silvia Sameková
riaditeľka Záhorskej knižnice
v Senici

Z Á S A D Y

tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2021

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tvorba a použitie sociálneho fondu sa riadi zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a je v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2021 a Kolektívnou zmluvou uzatvorenou medzi Záhorskou knižnicou v Senici a Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov knižníc pri Záhorskej knižnici v Senici na rok 2021.
2. Tieto zásady upravujú tvorbu a čerpanie sociálneho fondu Záhorskej knižnice v Senici (ďalej len zamestnávateľa) a uplatňujú sa voči všetkým zamestnancom vykonávajúcim práce vo verejnom záujme a v pracovno-právnom vzťahu na základe pracovnej zmluvy.

Článok 2

Tvorba sociálneho fondu

1. Sociálny fond sa tvorí:
 - a) povinným prídedom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídedom vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) ďalších zdrojov:
 - zostatok sociálneho fondu z roku 2020.

Článok 3

Hospodárenie a rozhodovanie o použití sociálneho fondu

1. O použití prostriedkov sociálneho fondu rozhoduje zamestnávateľ v súčinnosti so Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov knižníc SR pri Záhorskej knižnici v Senici (ZO OZPK).
2. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte vo Štátnej pokladnici, č. ú. SK71 8180 0000 0070 0049 0937.
3. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu, prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
Základom na určenie mesačného prídeldu do fondu je súhrn plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
4. Nevyčerpaný zostatok prostriedkov k 31. 12. 2021 sa prevedie do nasledujúceho roku.
5. Celkové zúčtovanie finančných prostriedkov za rok 2021 sa vykoná do 31. 1. 2022.
6. Hospodárske operácie s prostriedkami fondu vykonáva zamestnanec Útvoru ekonomickej činnosti (ÚETČ) – personalista.
7. Čerpanie a rozdelenie sociálneho fondu bude zamestnávateľ priebežne sledovať a viesť o tom podrobnú evidenciu.

Článok 4

Postup pri uplatňovaní použitia jednotlivých položiek rozpočtu

1. Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne príspevok na 10 ks stravných lístkov na jedného zamestnanca mesačne v sume podľa schváleného Rozpočtu sociálneho fondu na rok 2021.

Jedná sa o nepeňažný príspevok, kde o túto čiastku bude znížená platba zamestnanca za stravné lístky.

Zamestnanec ÚETČ vypočíta po odpočte dní, kedy nie je splnená podmienka odpracovania viac než 4 hod. v predchádzajúcom mesiaci celkový nárok na stravné lístky zamestnancov na ďalší mesiac podľa Kolektívnej zmluvy.

Prevod finančných prostriedkov sociálneho fondu na príspevok na stravu vykoná po zúčtovaní miezd za daný mesiac formou kompenzácie s tvorbou sociálneho fondu.

2. Doprava do zamestnania a späť

Finančný príspevok sa poskytne zamestnancom, ktorí dochádzajú do zamestnania z iných miest a obcí medzimestskou dopravou a miestnych častí mesta Senica (Čáčov, Kunov) mestskou i medzimestskou dopravou.

Náklady na cestovné nemusí zamestnanec preukazovať. Príspevok sa poskytuje štvrťročne. Nárok na príspevok zaniká v prípade neprítomnosti v celom sledovanom období (napr. z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny, neplateného voľna). Príspevok sa kráti v prípade, že výška príspevku by presahovala výšku skutočne vynaložených nákladov na cestovné zamestnanca (odpracovanie nízkeho počtu dní v kalendárnom štvrťroku) a to na výšku skutočne vynaložených nákladov podľa počtu odpracovaných dní a cestovného zisteného z platného cestovného poriadku. Pri ukončení pracovného pomeru zamestnanca v sledovanom štvrťroku taktiež zaniká nárok na výplatu príspevku.

Výplatu vykonáva zamestnanec ÚETČ vo vyúčtovaní mzdy za posledný mesiac štvrťroku. Príspevok po vykonaní všetkých zákonných zrážok (odvody a daň) je pripísaný v prospech účtu zamestnanca spolu s vyúčtovaním mzdy. Prevod finančných prostriedkov sociálneho fondu na príspevok na dopravu vykoná po zúčtovaní miezd za daný mesiac formou kompenzácie s tvorbou sociálneho fondu.

3. Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorým nevzniká nárok na stravné lístky finančný príspevok na regeneráciu pracovnej sily formou masáží, návštevy fitnesscentra, plavárne, termálneho kúpaliska, kina, koncertu, divadla alebo poukážok na doplnky zdravej výživy. Náklady vynaložené na regeneráciu musí zamestnanec preukázať platným pokladničným dokladom, resp. vstupenkou.

Výplatu vykonáva zamestnanec ÚETČ na základe zamestnancom predložených dokladov a uznesenia ZV ZO OZPK v nasledujúcom vyúčtovaní mzdy. Príspevok po vykonaní všetkých zákonných zrážok (odvody a daň) je pripísaný v prospech účtu zamestnanca spolu s vyúčtovaním mzdy. Prevod finančných prostriedkov sociálneho fondu vykoná po zaúčtovaní miezd za daný mesiac formou kompenzácie s tvorbou sociálneho fondu.

4. Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri dostatočnej tvorbe prostriedkov sociálneho fondu sociálnu výpomoc. Finančná výpomoc sa poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne pri dlhodobej práceneschopnosti trvajúcej tri ucelené mesiace a viac. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Opodstatnenosť žiadosti posudzuje Závodný výbor ZO OZPK. Po schválení predloží uznesenie zamestnancovi ÚETČ na jeho vyplatenie. Príspevok po vykonaní všetkých zákonných zrážok je pripísaný v prospech účtu zamestnanca ihneď po ukončení práceneschopnosti spolu s vyúčtovaním mzdy.

Článok 5

Záverečné ustanovenia

1. Každá zmena Rozpočtu sociálneho fondu a Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu podlieha schváleniu riaditeľom a ZO OZPK.
2. Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu a Rozpočet na rok 2021 boli prerokované a schválené Závodným výborom ZO OZPK.
3. Výdavky zo sociálneho fondu okrem nepeňažného na stravné lístky podliehajú odvodovým a daňovým povinnostiam podľa platnej legislatívy.
4. Tieto Zásady nadobúdajú účinnosť 1. 1. 2021.

Príloha:

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2021

V Senici dňa 08. 01. 2021

Mária Stanková
predseda ZV ZO OZPK
pri Záhorskej knižnici v Senici

Ing. Silvia Sameková
riaditeľka
Záhorskej knižnice v Senici