

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

Knižnica pre mládež mesta Košice, Kukučínova 2, 043 59 Košice
zastúpená riaditeľkou KMK Mgr. Ivetou Hurnou (ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

ZO SLOVES KMK, Kukučínova 2, 040 01 Košice
zastúpená predsedom závodného výboru Evou Petrášovou

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

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Knižnica pre mládež mesta Košice skratka „KMK“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia závodný výbor skratka „ZV“, namiesto označenia základná organizácia skratka „ZO“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci skratka „BOZP“.

Článok 3

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 4

KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

Článok 5

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO SLOVES KMK 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 6

Zamestnávateľ uznáva ZO SLOVES KMK a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva právo základnej organizácie na ochranu pred skutkami zasahovania a obmedzovania zo strany zamestnávateľa pri výkone svojej činnosti vyplývajúce z platných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje po dobu existencie ZO SLOVES KMK poskytnúť jej na prevádzkovú činnosť :

- v prípade potreby potrebnú výpočtovú techniku s pripojením na internet, tlačiareň a kopirovacie zariadenie
 - priestory na zverejňovanie informácií aj v rámci intranetu o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov
 - na jednanie ZV miestnosť KMK s vnútorným zariadením
- Náklady na údržbu a technickú prevádzku uhradza zamestnávateľ.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne jednému z členov závodného výboru ZO SLOVES KMK pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v dohodnutom rozsahu 9 hod. mesačne na výkon odborovej funkcie v ZO SLOVES KMK a v odborovom zväze, ako aj na vykonávanie administratívnych a technických prác súvisiacich s činnosťou odborovej organizácie. ZO SLOVES KMK bude zamestnávateľa vopred informovať o rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov ZV.

Zamestnávateľ umožní členom závodného výboru ZO SLOVES KMK zúčastňovať sa na odborárskom vzdelávaní a na tento účel im poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 9

Zmluvné strany sa dohodli, že raz polročne sa uskutoční spoločné rokovanie zamestnávateľa a ZV, na ktorom sa prerokujú pracovné, ekonomické, sociálne podmienky zamestnancov.

Písomné materiály predloží zamestnávateľ 10 dní vopred na prerokovanie v ZV. Zároveň obe zmluvné strany môžu navrhnúť stretnutie na riešenie problémov, ktoré sa vyskytnú. Z každého stretnutia sa vyhotoví priamy zápis, znenie ktorého odsúhlasia obe strany priamo na mieste a podpíšu ho.

Zástupcovia zamestnancov majú právo aktívne sa zúčastňovať na tvorbe vnútorných noriem a predpisov, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, mzdové, pracovné podmienky zamestnancov a personálne zmeny. Zamestnávateľ zverejní štatút, pracovný poriadok a organizačný poriadok na mieste prístupnom všetkým zamestnancom a na webovej stránke KMK.

Článok 10

Porušenie záväzkov alebo neplnenie záväzkov prijatých touto kolektívnou zmluvou sa kvalifikuje ako porušenie pracovnoprávných predpisov.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia a starať sa o vzhľad a úpravu pracovísk.

Článok 12

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so ZO SLOVES KMK.

Článok 13

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vypracuje pracovný poriadok a vydá ho len s predchádzajúcim súhlasom ZO SLOVES KMK, inak bude pracovný poriadok neplatný. Súčasťou pracovného poriadku bude aj mzdový poriadok.

Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť všetkých zamestnancov zamestnávateľa s pracovným poriadkom. Zamestnávateľ zabezpečí, aby pracovný poriadok bol voľne prístupný každému zamestnancovi.

Článok 14

Zamestnávateľ bude v prípadoch, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, do komisie menovať člena, ktorého určí ZO SLOVES KMK.

Článok 15

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Článok 16

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zavedie pružný pracovný čas.
Pružný pracovný čas sa uplatní formou pružného pracovného týždňa.

Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Základný pracovný čas na pracoviskách, kde sa uplatňuje pružný pracovný čas je od 9,00 do 14,00 hodiny.

Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.

Voliteľný pracovný čas na pracoviskách, kde sa uplatňuje pružný pracovný čas je od 6,30 do 9,00 a od 14,00 do 18,00 hodiny.

Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať. Prevádzkový čas je 37,5 hodín týždenne.

Pružný pracovný čas sa vzťahuje na nasledovné pracoviská :

Útvar riaditeľa

Útvar odborných knižničných činností

V rámci Útvaru odborných knižničných činností sa pružný pracovný čas uplatní na mieste vedúceho útvaru odborných knižničných činností, vedúceho sekcie mimoškolských pobočiek, vedúceho sekcie školských pobočiek a pobočiek, kde pracuje viac ako jeden zamestnanec.

V prípade ak zamestnanec, na ktorého sa nevzťahujú podmienky pružného pracovného času, dočasne vykonáva prácu na pracovisku, kde sa uplatňuje pružný pracovný čas, vzťahujú sa naňho podmienky pružného pracovného času. V prípade ak zamestnanec, na ktorého sa vzťahujú podmienky pružného pracovného času, dočasne vykonáva prácu na pracovisku, kde sa neuplatňujú podmienky pružného pracovného času, nevzťahujú sa naňho podmienky pružného pracovného času. Letný výpožičný čas sa upraví pre pobočky tak, aby sa dal uplatniť pružný pracovný čas.

Pružný pracovný čas sa neuplatňuje :

- pri čerpaní dovolenky
- pri čerpaní náhradného voľna
- pri vyslaní zamestnanca na pracovnú cestu
- pri prekážkach v práci na strane zamestnanca podľa § 138 ZP
- pri prekážkach v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ods.2 ZP

Článok 17

Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 30 minút zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti:

- práca v sklade, revízia, sťahovanie

Článok 18

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný alebo prevádzkový čas. Rozsah a podmienky práce nadčas upraví pracovný poriadok.

Článok 19

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom ZO SLOVES KMK. Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi neplatené voľno na jeho žiadosť, najviac 30 kalendárnych dní v kalendárnom roku na zariadenie dôležitých osobných a rodinných vecí (opatrovanie a starostlivosť o člena rodiny, úmrtie v rodine a pod.), pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 21

Prehlbovanie kvalifikácie je zdokonalenie výkonu už dohodnutej práce formou získania špecifických vedomostí alebo zručností na základe už nadobudnutého stupňa vzdelania absolvovaním špecializovaného knihovníckeho, rep. iného kurzu bez toho, aby sa stupeň nadobudnutého vzdelania menil.

Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO SLOVES KMK opatrenia zamerané na prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov.

Článok 22

Zvyšovanie kvalifikácie je nadobudnutie vyššieho stupňa vzdelania. Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude poskytnuté zamestnancom iba v prípade, že zvyšovanie kvalifikácie je v súlade s potrebami zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje predložiť ZO SLOVES KMK informáciu o zamestnancoch, ktorým poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 23

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 100% jeho priemerného zárobku. Zamestnanec je povinný preukázať dôvod a trvanie prekážky v práci.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v ZP § 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, odstupné vo výške :

- a) jedného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky,
- b) troch funkčných plátov, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štyroch funkčných plátov, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päť funkčných plátov, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesť funkčných plátov, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.

Článok 25

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné 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%, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení vo výške:

- a) dvoch jeho funkčných plátov, ak u zamestnávateľa naďalej pracoval aj po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok
- b) dvoch jeho funkčných plátov, ak po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný alebo invalidný dôchodok požiadal o skončenie pracovného pomeru a ak odpracoval u zamestnávateľa menej ako pätnásť rokov
- b) štyroch jeho funkčných plátov, ak po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný alebo invalidný dôchodok požiadal o skončenie pracovného pomeru a ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej pätnásť rokov

Článok 26

Zamestnávateľ bude písomne informovať ZO SLOVES KMK o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili a o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas. Zamestnávateľ bude písomne informovať ZO SLOVES KMK o dohodnutých nových pracovných pomeroch do 10 dní od podpisania pracovnej zmluvy s uvedením pracovnej pozície a doby, na akú bol pracovný pomer dohodnutý.

Článok 27

ZO SLOVES KMK uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi ZO SLOVES KMK zamestnávateľovi 3 dni pred jej uskutočnením.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne písomne ZO SLOVES KMK

- rozpočet KMK s vyčlenením objemu finančných prostriedkov na jednotlivé kapitoly rozpočtu
- návrh pripravovaného rozpočtu s vyčlenením objemu finančných prostriedkov na jednotlivé kapitoly rozpočtu
- rozbor činnosti a hospodárenia KMK raz ročne

Časť IV

Platové podmienky

Článok 29

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu.

Článok 30

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností osobný príplatok.

Osobný príplatok sa priznáva po dobu jedného roka.

Osobný príplatok môže zamestnávateľ znížiť alebo odobrať, ak pominú dôvody, pre ktoré bol zamestnancovi osobný príplatok priznaný.

V prípade odobratia osobného príplatku bude zamestnávateľ o tejto skutočnosti písomne informovať ZV.

Novoprijatým zamestnancom sa osobný príplatok prizná najskôr po uplynutí skúšobnej doby.

Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 32

V prípade starostlivosti o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý túto činnosť vykonáva nad rámec pracovných povinností, príplatok v sume dvadsať eur mesačne. Tomuto zamestnancovi osobný príplatok za vedenie

služobného motorového vozidla nepatrí.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jubilejnú odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom za 20, 25, 30, 35, 40 rokov odpracovaných u toho istého zamestnávateľa nefinančný dar do výšky 30 eur.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne ZV písomný zoznam zamestnancov, ktorí počas účinnosti KZ spĺňajú podmienky nároku podľa článku 33 najneskôr do 30 dní od nadobudnutia účinnosti KZ.

Článok 35

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou patrí zamestnancovi peňažná náhrada za stratu času vo výške hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Časť V

Starostlivosť o zdravie

Článok 36

Zamestnávateľ sa zaväzuje vybaviť všetky pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade nepriaznivých pracovných podmienok ako je horúčava alebo chlad, zabezpečí vybavenie pracoviska chladiacim, vykurovacím zariadením alebo prispôbi dĺžku pracovnej doby.

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí vhodné pracovné podmienky tak, aby zodpovedali nariadeniu vlády o minimálnych bezpečnostných a zdravotných podmienkach na pracovisku a zákonu o ochrane zdravia.

Zamestnávateľ 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.

Zamestnávateľ vykoná najmenej raz za rok previerku pracovného prostredia na všetkých pracoviskách v súčinnosti so ZO SLOVES KMK.

Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci so ZO SLOVES KMK a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zhodnotiť minimálne raz za kalendárny rok rozbor úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 38

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje táto KZ stravovanie formou stravných poukážok.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravné poukážky v termíne najneskôr do piateho pracovného dňa kalendárneho mesiaca.

Zamestnávateľ poskytne stravné poukážky zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas:

- dovolenky
- náhradného voľna
- vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení
- sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie
- pri úmrtí rodinného príslušníka

Článok 39

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

Výška príspevku zo sociálneho fondu je dohodnutá v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 40

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídělom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídělom vo výške 0,5% zo základu

Článok 41

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

Článok 42

Zamestnávateľ písomne poskytne ZO SLOVES KMK prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu za každý mesiac raz polročne, v ktorom rozdelí jednotlivé položky (sumu súhrnu hrubých zúčtovaných plátov, sumu 1,5 % prídělu do SF, sumu a účel čerpania SF a zostatok finančných prostriedkov SF).

Článok 43

Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnancov, ktorí uzavreli účastnícku zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou pevnou sumou vo výške 23 eur za každého zamestnanca zúčastneného na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Časť VII

Riešenie kolektívnych sporov

Článok 44

Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzavretie KZ.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že v prípade ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 60 dní od predloženia písomného návrhu na uzavretie KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Náklady spojené s konaním pred sprostredkovateľom znášajú zmluvné strany rovnakým dielom.

Článok 45

Zmluvné strany sa zaväzujú, že prípade ak nevyriešia kolektívny spor pred sprostredkovateľom, využijú na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Časť VIII

Záverečné ustanovenia

Článok 46

KZ je uzavretá na obdobie dvoch rokov od nadobudnutia jej účinnosti. Ak pred ukončením doby jej platnosti nebude uzavretá nová KZ, predlžuje sa účinnosť záväzkov tejto KZ o tri mesiace.

Článok 47

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 48

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich zverejnení podľa zákona č. 211/2000 Z.z.

Článok 49

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru, z ktorého sa vyhotoví písomný záznam odsúhlasený a podpísaný oboma zmluvnými stranami.

Článok 50

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti. Táto KZ nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovej stránke KMK.

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

Zásady používania sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo doplnok zásad môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať do 15 dní od jeho doručenia.

V Košiciach dňa 29. 06. 2016

.....
Eva Petrášová
predsedníčka ZO SLOVES KMK

.....
Mgr. Iveta Hurná
riaditeľka KMK

ZÁSADY

pre používanie sociálneho fondu

Článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zák. č. 152/1994 Z. z. v znení zák. č. 280/1995 Z. z., zák. č. 375/1996 Z. z., zák. č. 313/2005 Z. z. a zák. č. 591/2007 Z. z. (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvorí sociálny fond (ďalej len „fond“) spôsobom podľa článku 40 a vo výške dohodnutej 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

Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom poskytne z fondu :

- príspevok na stravovanie zamestnancov
- nefinančný dar pri pracovných jubileách zamestnancov pri odpracovaní 20, 25, 30, 35, 40 rokov v KMK
- relax kupóny na regeneráciu pracovnej sily prostredníctvom kultúrneho a športového vyžitia
- finančný príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka
- finančný príspevok pri narodení dieťaťa

Článok 5

Príspevok na stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,40 eur na jednu stravovaciu poukážku.

Skladba financovania jednej stravovacej poukážky v hodnote 3,60 eur je nasledovná :

- 2,20 eur príspevok organizácie
- 0,40 eur príspevok zo sociálneho fondu

1,00 eur doplatok zamestnanca

Článok 6

Pracovné jubileum

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu za 20, 25, 30, 35, 40 rokov odpracovaných u toho istého zamestnávateľa nefinančný dar do výšky 30 eur.

Článok 7

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí nákup relax kupónov na regeneráciu pracovnej sily prostredníctvom kultúrneho a športového vyžitia raz ročne, vo výške 20 eur pre každého zamestnanca.

Zamestnávateľ zabezpečí nákup relax kupónov do 30 dní od účinnosti tejto KZ a počas trvania KZ každoročne do konca mesiaca jún príslušného kalendárneho roka.

Článok 8

Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu nenávratnú finančnú sociálnu výpomoc pri úmrtí rodinného príslušníka vo výške 100 eur. Za rodinného príslušníka zamestnanca sa touto KZ považuje:

- manžel, manželka zamestnanca
- dieťa zamestnanca

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu nenávratnú finančnú sociálnu výpomoc pri narodení dieťaťa vo výške 100 eur.

Článok 9

Záverčné ustanovenie

Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.

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

Článok 51

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

Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ.

V Košiciach dňa 27.06.2016

.....
Eva Petrášová
predsedníčka ZO SLOVES KMK

.....
Mgr. Iveta Humá
riaditeľka KMK