

Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky

zastúpený predsedníčkou Ing. Darinou Kyliánovou na jednej strane
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia odborového zväzu SLOVES

pri Úrade priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky (ďalej len „odborová organizácia“)
zastúpená predsedníčkou závodného výboru Mgr. Evou Kokavcovou
na strane druhej

Ako zmluvné strany, medzi ktorými je uzatvorená táto

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Zmluva je uzatvorená

v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o **výkone práce vo verejnom záujme**
v znení neskorších predpisov, § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce,
zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a
Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú
podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov
pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

na rok 2012

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva ako zástupcu svojich zamestnancov ako výlučného zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

- 1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné práva a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, a podrobnejšie určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- 2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov.
- 3) KZ sa uzatvára na dobu do 31. 12. 2012.
- 4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí z akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od schváleného rozpočtu na rok 2012. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.
- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej 60 dní pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú tuto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t. j. do 31. 12. 2017.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ dva rovnopisy doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Za oboznámenie sa považuje sprístupnenie v rámci adresára na úradnom portáli I:\#_Sloves\Kolektívne_zmluvy
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností.

Druhá časť

Vzt'ahy zmluvných strán, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie kolektívnych sporov a individuálnych s'ťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a vyluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť na riešenie sporu sprostredkovateľa, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými štátnymi zamestnancami.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postupy riešenia sťažností zamestnancov vo vnútornom predpise tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie tejto povinnosti sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) priestory pre činnosť odborovej organizácie,
- b) telefónnu /faxovú/ linku na používanie za účelom telefónneho /faxového/ spojenia, používanie internetu, zachovanie e-mailovej schránky „*sloves/UPV SR@UPV SR*“ a zachovanie adresára v internom informačnom systéme ÚPV „*I:|#_Sloves* „,
- c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 11

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca, s dohodou o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu základnej odborovej organizácie.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, ktoré tvoria prílohu č. 1.

Článok 13

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa.

Článok 14

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z KZVS.

- 1) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v roku 2012 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania u zamestnávateľa v roku 2012 je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
- 3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 ZP vo výške dvoch funkčných plátov (§ 13b zák. č. 552/2003 Z. z.).
- 4) Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa § 141 ods. 3 ZP v týchto prípadoch a v tomto rozsahu: 5 dní v roku na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času.
- 5) Zamestnávateľ poskytne náhradu príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vrátane a 55 % denného vymeriavacieho základu od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa pracovnej neschopnosti vrátane.
- 6) 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%, zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení (§ 13b zák. č. 552/2003 Z. z.).
- 7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu v sume jeho posledného funkčného platu.

Tretia časť

Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán a štátnych zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 15

Platové podmienky

- 1) Základná stupnica platových taríf ustanovených v prílohe č. 3, č. 4, č. 5 a č. 7 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z. z. sa zvýši v závislosti od výsledkov kolektívneho vyjednávania, ktoré sa má v zmysle KZVS uskutočniť v máji 2012.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona o odmeňovaní.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní návrh riaditeľa odboru, v ktorom zamestnanec vykonáva prácu.
- 4) Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov prehodnotí zamestnávateľ na začiatku kalendárneho roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
- 5) Odobrať úplne priznaný osobný príplatoz zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

Článok 16

Výplata platu

Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k 10. dňu v mesiaci, ktorý nasleduje po mesiaci, za ktorý plat patrí. Plat sa zasiela zamestnancovi na účet, ktorý si sám určil.

Článok 17

Ďalšie finančné náležitosti

Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu prispieva zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2012 vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Pri zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31. 12. 2011 zostáva dohodnutá výška príspevku zachovaná a v roku 2012 je najmenej vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Štvrtá časť

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 18

Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a ďalšieho prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“).

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:

- 1) povinného prídeltu vo výške 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- 2) ďalšieho prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške 0,05% zo základu.

Článok 19

Použitie fondu

Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

Článok 20

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou dovozu jedál do vlastnej jedálne.
- 2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % z ceny stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5-12 hod podľa osobitného predpisu. V roku 2012 je cena jedla stanovená vo výške 3 eurá.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné lístky aj počas týchto prekážok v práci: počas pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny, návštevy lekára vrátane sprevádzania člena rodiny, za čas darovania krvi, aferézy a ďalších biologických materiálov a ďalej počas čerpania dovolenky.

Piata časť

Článok 21 Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv z tejto KZ vykonávať polročne formou písomného protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára nasledujúceho roka.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných rovnopisoch.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
- 4) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- 5) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu odborovej organizácie.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Banskej Bystrici dňa 12. 1. 2012

V Banskej Bystrici, dňa 12. 1. 2012

Mgr. Eva KOŤKAVČOVÁ

Ing. Darina KYLIÁNOVÁ

.....
podpis
predsedníčky ZO SLOVES pri ÚPV SR

.....
podpis
predsedníčky ÚPV SR

Prílohy KZ:

Príloha č. 1 Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky
Príloha č. 2 Zásady tvorby, čerpania a použitia sociálneho fondu

Článok 1
Záväzky zamestnávateľa

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

- 1) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - a) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa,
 - b) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana,
 - c) vydanie predpisov a pravidiel o BOZP,
 - d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - e) určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - f) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a ods. 9 ZP),
 - g) prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - h) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - i) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - j) určenie prídeltu do sociálneho fondu, o jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zákona o sociálnom fonde);

- 2) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
 - a) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým o:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov
 - b) dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za štvrt'rok,
 - c) pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili,
 - d) možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na určený služobný čas,
 - e) pri hromadnom prepúšťaní o:
 - dôvode hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer ukončiť,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer ukončiť,
 - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu; svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrt'ročne a na konci roka za celý rok, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov,

- 3) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - d) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - e) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - f) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o jej náhrade od zamestnanca ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP),
 - g) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - h) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia [§ 237 ods. 2 písm. b) ZP],
 - i) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach [§ 237 ods. 2 písm. c) ZP],
- 4) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP),
- 5) poskytnúť pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, v nevyhnutnom v rozsahu,
- 6) prizývať zástupcu odborovej organizácie:
 - a) na poradu vedenia,
 - b) na výberové konanie,
 - c) na zasadnutie poradných orgánov zriaďovaných vedúcim služobného úradu, ak sa prerokujú veci týkajúce sa pracovného pomeru.

Zásady tvorby, čerpania a použitia sociálneho fondu

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

- 1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- 2) Sociálny fond (ďalej SF) 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.
- 3) Príspevok zo SF sa poskytuje odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 4) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 5) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 6) Prostriedky SF sa vedú na účte Štátnej pokladnice. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka.
- 7) Zamestnávateľ je povinný informovať predsedu odborovej organizácie o všetkých výdavkoch zo SF. V prípade neplánovaného výdavku zo SF musí byť tento odsúhlasený predsedníčkou odborovej organizácie.
- 8) Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov, nie je právny nárok. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ a závodný výbor.
- 9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný vedúci osobného úradu.

Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu

1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2012	
a) povinný prídely vo výške 1%	14 591,54 €
b) ďalší prídely do výšky 0,05 % podľa § 3 ods.1 písm. b)	729,57 €
c) zostatok z predchádzajúceho roka 2011	2 109,80 €
Spolu	17 430,91 €
2) Predpokladané výdavky sociálneho fondu na rok 2012	
a) stravovanie	16 665,00 €
b) sociálna výpomoc	60,00 €
c) doplnkové dôchodkové sporenie	615,00 €
d) životné jubileá (50 rokov veku)	80,00 €
Spolu	17420,00€
Predpokladaný zostatok sociálneho fondu k 31. 12. 2012	10,91€

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

Okrem príspevku na stravovanie poskytovaného podľa článku 20 tejto KZ zamestnávateľ poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu na jeden stravný lístok príspevok vo výške 0,50 €.

Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancom diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- 1) Pri úmrtí manžela(ky) poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - pri 1 dieťati 30 €,
 - pri 2 deťoch 60 €
 - pri 3 a viac deťoch 100 €.
- 2) Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
- 3) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane podľa rozhodnutia odborovej organizácie.
- 4) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane podľa rozhodnutia odborovej organizácie, výpomoc sa poskytne raz za dva roky.

Doplňkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorý majú uzatvorenú zmluvu o DDS, jednorazový príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 5 € ročne.

Finančné odmeny a dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- zamestnancom pri dovŕšení 50-teho roku života 20 €,
- pri prvom odchode do predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku vo výške 20 €,
- na zakúpenie kvetov pri životných jubileách, odchode do predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku a úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu 10 €.