

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok zamestnávania zamestnancov, podľa § 2 ods. d/ zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podľa zákona č. 553/2002 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníka práce a Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa

### **z m l u v n é   s t r a n y**

obec BREZOLUPY, zastúpená starostkou Ing. Jarmilou Hruzovou  
obec BORČANY, zastúpená starostom Ing. Jaroslav Kopčan  
obec DOLNÉ NAŠTICE, zastúpená starostom Mariánom Petreje  
obec CHUDÁ LEHOTA, zastúpená starostom Ing. Milanom Danišom  
obec MALÉ HOSTE, zastúpená starostkou Martou Gregorovou  
obec OSTRATICE, zastúpená starostom Jánom Podobom  
obec POCHABANY, zastúpená starostkou Máriou Štrbákovou  
obec LIBICHAVA, zastúpená starostkou Ing. Ingrid Sitárovou  
obec ŠIŠOV, zastúpená starostom Jaroslavom Sitárom  
obec VEĽKÉ HOSTE, zastúpená starostom Ing. Pavlom Igazom  
obec ZLATNIKY, zastúpená starostom Milanom Gešnábelom

na jednej strane

**a**

Základná organizácia SLOVES pri obecných úradoch

na druhej strane

**u z a t v á r a j ú**

## **K O L E K T Í V N U   Z M L U V U**

**Platnú od roku 2017 do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy**

## VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

### Článok 1

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky pracoviská zamestnávateľov, kde v súčasnej dobe sídli a na akékoľvek ich rozšírenie, alebo rozmiestnenie.

### Článok 2

Cieľom kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

### Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov uvedených zmluvných strán s výnimkou zamestnancov školských zariadení (školské zariadenia je potrebné riešiť v školských odboroch, nakoľko majú iný systém odmeňovania). Výkon ich práv a povinností z tejto kolektívnej zmluvy nesmie byť v rozpore s právnym postavením štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

### Článok 4

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- pracovnoprávne vzťahy,
- mzdové podmienky,
- pracovné podmienky (sociálne, BOZP),
- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán.

### Článok 5

Zamestnávatelia uznávajú základnú odborovú organizáciu (ďalej len ZO) ako predstaviteľa v kolektívnom vyjednaní. Uznávajú práva ZO vyplývajúcej z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Budú plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO a nebudú členov a funkcionárov ZO postihovať za námety a kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

### Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

### Článok 6

Zamestnávatelia poskytnú na prevádzkovú činnosť ZO a jej výboru bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

## **Článok 7**

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytnú zamestnávateľa v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno s náhradou mzdy.

## **Článok 8**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľa zabezpečia úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky poukážu na účet závodného výboru ZO do 5 dní po vyúčtovaní mzdy vedený v Slovenskej sporiteľni Bánovce n/Bebr., č. účtu: 0038521047/0900.

Zamestnávateľ každoročne poskytne za člena OZ príspevok vo výške 50,00 EUR – ročne, ktorý zašle obec na uvedený účet.

## **Článok 9**

Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o pripravovaných zámeroch a opatreniach, ktoré sa dotýkajú záujmov druhej strany, ako aj o stanoviskách k všeobecne platným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Pre plnenie tohto cieľa budú využívať doteraz zaužívané pracovné stretnutia starostov a zamestnancov obcí.

## **Pracovnoprávne vzťahy**

### **Článok 10**

ZO uznáva právo zamestnávateľov organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

### **Článok 11**

Zamestnávateľa prerokujú každú zmenu pracovného poriadku so závodným výborom .

(§ 84 ods. 1 ZP). Pre platnosť pracovného poriadku je potrebný predchádzajúci súhlas závodného výboru.

### **Článok 12**

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnávateľia sú povinní poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín prestávku na jedenie a odpočinok, ako aj určiť začiatok a koniec pracovného času.

### **Článok 13**

Starostovia obcí, ako aj vedúci zamestnanci príspevkových organizácií zriadených obcou môžu vo svojej práci uplatňovať pružný pracovný čas. Zároveň určia, ktorí zamestnanci vzhľadom na pracovné a osobné podmienky môžu uplatňovať pružný pracovný čas.

### **Článok 14**

Práca nadčas bude nariadovaná len výnimočne. Pri nariadení práce nadčas budú zamestnávateľia postupovať v súlade s ustanoveniami § 97 Zákonníka práce.

### **Článok 15**

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) počas neprítomnosti zamestnanca v práci počas jeho pracovnej neschopnosti od 11. dňa trvania do ukončenia pre chorobu a úraz,
- b) počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky,
- c) počas karantény,
- d) pri ošetrovaní chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako 10 rokov,
- e) na jeden deň pri svadbe rodiča.

### **Článok 16**

Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení najviac na nevyhnutne potrebný čas v jednotlivom prípade najviac na jeden deň, ak vyšetrenie nie je možné vykonať mimo pracovného času, najviac na sedem dní v kalendárnom roku,
- b) pri narodení dieťaťa manželke zamestnanca na jeden deň na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- c) sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie, pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie za podmienky, že sprevádzanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času najviac na sedem dní v kalendárnom roku,
- d) sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti najviac na desať pracovných dní v kalendárnom roku,

- e) tri dni pri úmrtí manžela, manželky alebo dieťaťa vrátane jedného dňa na účasť na pohrebe,
- f) dva dni na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela ako aj manžela súrodenca zamestnanca vrátane jedného dňa, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- g) dva dni na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti vrátane jedného dňa, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- h) dva dni zamestnancovi na vlastnú svadbu,
- i) dva dni na spoluorganizovanie svadby dieťaťa vrátane účasti na svadobnom obraze,
- j) jeden deň pri znemožnení cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom ktorý používa zamestnanec s preukazom ZŤP,
- k) jeden deň pri sťahovaní v mieste trvalého pobytu v záujme zamestnávateľa,
- l) dva dni pri sťahovaní mimo miesta doterajšieho trvalého pobytu,
- m) jeden deň na vyhľadanie nového pracovného miesta pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce.

### Článok 17

Výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku..

### Článok 18

Zamestnávateľa vopred prerokujú rozviazanie pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce so ZV SLOVES.

### Článok 19

Funkcionárovi ZO SLOVES môžu zamestnávateľa dať výpoveď, alebo okamžite s ním zrušiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom ZV SLOVES, inak sú neplatné. To platí aj v dobe jedného roka po skončení funkčného obdobia v ZV SLOVES.

### Článok 20

V prípadoch, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, bude členom výberovej komisie ZV určený zamestnanec príslušnej obce.

## Článok 21

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

Odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 odst.1 Zákonníka práce vyplatí zamestnancovi :

a) ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa do 2 rokov, v sume jedného priemerného mesačného zárobku,

b) ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa 2 až 5 rokov, v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku,

c) ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa 5 až 10 rokov, v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

d) ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa 10 až 20 rokov, v sume štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.,

e) ak pracovný pomer trval viac ako 20 rokov, v sume päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Zamestnancom obchodných spoločností prináleží odstupné podľa Zákonníka práce.

## Článok 22

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce najmenej v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.

## Platobné podmienky

### Článok 23

Odmeňovanie zamestnancov obcí sa riadi zákonom číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Odmeňovanie v príspevkových organizáciách zriadených obcou sa riadi uvedeným predpisom okrem tých príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné vyrovnania je vyšší, ako príspevok zriaďovateľa. Odmeňovanie v týchto príspevkových organizáciách sa spravuje Zákonníkom práce.

Odmeňovanie zamestnancov obchodných spoločností a spoločností s ručením obmedzeným sa spravuje Zákonníkom práce.

Odmeňovanie starostov obcí sa riadi zákonom č. 253/1994 Z. z. v platnom znení.

Odmeňovanie hlavných kontrolórov obcí sa riadi zákonom číslo 369/2004 Z. z. , ktorým sa mení a dopĺňa zákon SNR č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení.

Zamestnávateľia budú odmeňovať podľa pracovného zaradenia, platnej stupnice a platových taríf a budú rešpektovať zmeny podľa príslušnej právnej normy.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi podľa § 118 odst.4 písm a) Zákonníka práce **13. plat** vo výške priemerného mesačného zárobku za mesiac máj príslušného roka, ak pracovný pomer zamestnanca trval aspoň 24 mesiacov k 30.04.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi podľa § 118 odst. 4 písm b) Zákonníka práce **14. plat** vo výške priemerného mesačného zárobku za mesiac november príslušného roka, ak pracovný pomer zamestnanca trval k 31.10. aspoň 48 mesiacov. Ak zamestnanec nemal vyplatený 13. plat nemožno mu vyplatiť 14. plat. Uvedená úprava sa týka iba zamestnancov Obecných úradov, ktorí sú odmeňovaní podľa Zákonníka práce. Netýka sa zamestnancov školských zariadení, tí si musia úpravu vyrokovať v školských odboroch, nakoľko sú platení podľa osobitných pravidiel.

#### **Článok 24**

Stupnice platových taríf sa od 1. januára 2017 zvýšia každoročne:

- a) podľa nariadenia vlády SR pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom
- b) V ďalších rokoch platnosti Kolektívnej zmluvy sa základné stupnice platových taríf uplatnia podľa schváleného nariadenia vlády.

#### **Článok 25**

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 prijímaného zamestnanca pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

#### **Článok 26**

1) Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne, alebo manipulačné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7 určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

2) Zamestnávateľ môže okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat 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 zaradenie do platového stupňa.

Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami podľa tohto odseku určí zamestnávateľ vo vnútornom predpise /pracovný poriadok, vnútorný mzdový predpis.

#### **Článok 27**

Zamestnancom obce, ktorí zabezpečujú výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy patrí zvýšenie tarifného platu podľa § 7 zákona č. 553/2003 Z. z. o 15 %.

Okruh týchto zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

### **Článok 28**

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných výsledkov v pracovnej činnosti alebo práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ prizná osobný príplatok minimálne 40 % až 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a to pevnou sumou zaokrúhlenou na celé euro nahor. Zamestnávateľ neznižuje pri prehodnocovaní platu už predtým priznaný osobný príplatok.

### **Článok 29**

Osobný príplatok podľa článku 28 stanoví zamestnávateľ v rámci platového výmeru..

### **Článok 30**

Príplatok za zmenu sa poskytne zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu striedavo vo viaczmennej premávke, resp. pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase na ocenenie zvýšenej psychickej záťaže.

### **Článok 31**

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku do výšky ich funkčného platu.

Okrem toho v súlade s § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. môže poskytovať odmeny za činnosti uvedené v ods. 1 písm. a), b), e) a to v súlade s ods. 2 citovaného zákona.

## **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

### **Článok 32**

V súlade s ustanoveniami § 146 Zákonníka práce budú zamestnávatelia vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

### **Článok 33**

Zamestnávatelia budú rešpektovať v zmysle § 149 Zákonníka práce právo výkonu kontroly odborového orgánu nad stavom bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci.



## Sociálna oblasť

### Článok 34

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 %,
- b) ďalší prídel vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovno-právne účely sa **uplatňuje**.

### Článok 35

Použitie fondu:

Zamestnávateľa poskytnú prostriedky sociálneho fondu svojim zamestnancom nasledovne:

- a) do výšky 50 % z povinného prídelu na závodné stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov a na služby, ktoré zamestnanec čerpá na regeneráciu pracovnej sily - peňažná a naturálna forma, alebo
- b) do výšky 5 % na doplnkové dôchodkové poistenie – peňažná forma, alebo
- c) do výšky 10 % na sociálne výpomoci zamestnancom, resp. rodinným príslušníkom (manželka, manžel, deti, rodičov ak ide o slobodného zamestnanca) v prípade mimoriadnej udalosti (úmrtie, živelná pohroma, ťažká ujma na zdraví a pod.) do výšky 66,- € - peňažná forma,
- d) do výšky 25 % na tuzemské, prípadne zahraničné rekreácie, najviac do výšky 250,- € – peňažná forma, alebo
- e) do výšky 10 % na kúpeľnú liečbu v sume ½ ceny liečebného poukazu, najviac do výšky 250,- € – peňažná forma, alebo
- f) príspevok na dopravu zamestnancov do zamestnania a späť – podľa vlastných „zásad“.

Zostatky sociálneho fondu z predchádzajúceho roka prevedú zamestnávateľa do sociálneho fondu na daný kalendárny rok.

Zamestnávateľa pre použitie prostriedkov sociálneho fondu vypracujú vlastné zásady.

### Článok 36

V súlade s odstavcom číslo 6 Vyššej kolektívnej zmluvy zostáva dohodnutá výška platenia doplnkového dôchodkového sporenia zachovaná, t.j. zo zúčtovaných – vyplatených miezd, v čiastke 2 % z objemu hrubých miezd.

### **Článok 37**

Zamestnávateľia zabezpečia pre všetkých zamestnancov v pracovnej zmene, ktorá trvá dlhšie ako 4 hodiny stravovanie tak, že zabezpečí podanie jedného teplého jedla vrátane vhodného nápoja, alebo zabezpečí stravovacie poukážky/gastrolístky.

Zamestnanci majú nárok na stravné v čase riadnej dovolenky a ospravedlnenej neprítomnosti v práci, ktoré sa posudzujú ako výkon práce v zmysle Zákonník práce.

### **Článok 38**

Náklady stravovania budú hradené nasledovne:

1. Zamestnávateľia prispievajú na stravné vo výške 55 % z hodnoty jedla a 5 % z tvorby sociálneho fondu.
2. Zvyšok stravnej jednotky si hradí stravník sám.

Zamestnávateľia môžu v súlade s § 152 zákonníka práce rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečia stravovanie a ktorým budú prispievať na stravovanie podľa článku 38 a usmernenie MPSVaR.

### **Článok 39**

Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancov zabezpečujúcich výkon samosprávnych funkcií, t.j. počas prvých desiat dní práceneschopnosti, vyplatí zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona o sociálnom poistení, u ostatných zamestnancov bude náhrada mzdy vo výške za prvé 3 dni 25 % a za ďalších 7 dní dočasnej práceneschopnosti vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu..

### **Článok 40**

Zamestnávateľia poskytnú finančný príspevok uvedený v článku 38 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom na pracovisku, kde poskytovanie stravovania vylučujú podmienky výkonu práce, alebo ktorým nemôže zabezpečiť stravovanie za podmienok uvedených v článku 38.

## **Podpory a sociálne výpomoci z prostriedkov ZO SLOVES a sociálneho podporného fondu**

### **Článok 41**

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 42**

Príspevky z prostriedkov sociálno-podporného fondu SLOVES sa poskytujú podľa zásad republikovej centrály SLOVES.

### **Článok 43**

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom fin. dary:

- pri pracovnom jubileu 25,30,35,40, 45 odpracovaných rokov
- pri prvom odchode do dôchodku starobného, invalidného

## **Prechodné a záverečné ustanovenia**

### **Článok 44**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.06.2018. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak 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 45**

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 46**

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

#### Článok 47

Kolektívne vyjednávanie zmluvných strán sa uskutočnilo v mesiaci máj 2018 .  
Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované  
a vyhodnocované členskou schôdzou ZO SLOVES.

#### Článok 48

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom podpísania a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich  
právnych zástupcov v dobe jej platnosti. Dňom podpísania tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť  
kolektívna zmluva na roky 2014 – 2017 v znení dodatku.

#### Článok 49

Táto kolektívna zmluva bola schválená členskou schôdzou dňa 01.06.2018.  
Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár  
zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

#### Článok 50

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v 18 exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží  
jedno vyhotovenie.

Súčasťou KZ sú prílohy:

- 1) Smernica pre poskytovanie osobných a ochranných prostriedkov
- 2) Zásady hospodárenia SOZ VS ZV pri Obecnom úrade
- 3) Zásady pre používanie sociálneho fondu

Dňa 01.06.2018

**Mgr. Lubica Gálisová**, predsedkyňa ZV SLOVES



.....

**Mgr. Ľubica Gáľisová**, predsedkyňa ZV SLOVES

*Gáľisová*

**Ing. Jarmila Hruzová**, starostka obce Brezolupy



**Marián Petreje**, starosta obce Dolné Naštice



*Petreje*

**Ing. Milan Daniš**, starosta obce Chudá Lehota



*Daniš*

**Marta Gregorová**, starostka obce Malé Hoste



*Gregorová*

**Ján Podoba**, starosta obce Ostratice



*Podoba*

**Mária Štrbáková**, starosta obce Pochabany



*Štrbáková*

**Jaroslav Sitár**, starosta obce Šišov



*Sitár*

**Ing. Pavel Igaz**, starosta obce Velké Hoste



*[Handwritten signature]*

**Milan Gešnábel**, starosta obce Zlatníky



*[Handwritten signature]*

**Ing. Ingrid Sitárová**, starostka obce Libichava



*[Handwritten signature]*

**Ing. Jaroslav Kopčan**, starosta obce Borčany



*[Handwritten signature]*


## S m e r n i c e

pre poskytovanie osobných a ochranných prostriedkov

V zmysle vyhlášky MPSV a R čis. 377/1996 Zb. o poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov poskytne zamestnávateľ:

- |  |   |
|--|---|
| 1/ <b>vedúcim pracovníkom – starostom obcí, pokladníčke-účtovníčke</b><br><b>(ktorá vyberá finančné prostriedky z peňažného ústavu)</b><br>pracovnú aktovku, tašku, alebo kufrík | 1 x za 2 roky   |
| 2/ <b>pre pracovníčky obce</b> – pracovný odev a pracovnú obuv<br>každoročne do výške 50 €   | 1 x za rok  |
| 3/ <b>upratovačke</b><br>pracovný plášť<br>pracovnú obuv<br>gumenné rukavice   | 1 x za 2 roky<br>1 x za 2 roky<br>podľa potreby                     |
| 4/ <b>všetkých pracovníkom</b><br>uterák<br>toaletný papier<br>toaletné mydlo<br>ochranný krém   | 1 x za rok<br>1 x za mesiac<br>1 x za 2 mesiace<br>1 x za 3 mesiace |

Jedná sa o pracovníkov obcí v trvalom pracovnom pomere na plný pracovný úväzok

  
.....  
Predseda ZO SLOVES pri OcÚ v Rybanoch  
**Mgr. Ľubica Gálisová**

Slovenský odborový zväz verejnej správy ZÁVODNÝ VÝBOR  
Obecný úrad

---

## ZÁSADY HOSPODÁRENIA



## I. Úvod

Zásady hospodárenia ZO OZ Obecných úradov sú spracované na základe na základe metodologickej pomôcky vydanéj Slov. odborovom zväzom verejnej správy – SLOVES v zmysle schváleného Fin. poriadku SLOVESU.

Základná organizácia hospodári so svojimi prostriedkami samostatne.

### Členstvo v ZO OZ:

Členom ZO OZ SLOVES pri OcÚ môžu byť:

- starosta pbce s úväzkom nad 0,5
- pracovníčky obce s úväzkom nad 0,5, v trvalom pracovnom pomere

Základným zdrojom financovania činnosti odborového zväzu sú členské príspevky členov, s ktorých výška zodpovedá 1 % z čistého mesačného príjmu člena v hlavnom zamestnaní. Výška príspevku u žien na materskej dovolenke je 1.- € mesačne, člen dlhodobo na PN a člen poberajúci starobný dôchodok – 1,50 € mesačne.

Rozčleňovanie finančných prostriedkov z členských príspevkov medzi základnými organizáciami a zväzovou centrálou v zmysle Finančného poriadku je nasledovné:

- |                             |      |
|-----------------------------|------|
| a/ pre základnú organizáciu | 65 % |
| b/ pre odborový zväz        | 35 % |

## II. Zdroje finančného zabezpečenia činnosti ZO Obecných úradov a postup pri výbere členských príspevkov

### I. Zdroje finančného zabezpečenia činnosti ZO sú:

Členské príspevky:

- Člen platí vo svojej základnej organizácii mesačný členský príspevok z čistého mesačného príjmu vo výške 1 %
- Nepracujúci člen – žena na materskej dovolenke /neplatenej/ platí príspevok vo výške 1.- € mesačne
- Člen platí členské príspevky mesačne z o súhrnu všetkých čistých príjmov za uplynulý mesiac. Sem patria najmä:
- príjmy po zrážke dane zo mzdy, dávky v chorobe, dávky v materstve, prémie, odmeny, podiely na hospodárskych výsledkoch, náhrady mzdy pri prekážkach v práci za nevyčerpanú dovolenku apod.

Členské príspevky sa neplatia z :

- dôchodkov sociálneho zabezpečenia, náhrad cestovných a iných služobných výdavkov, prídavkov na deti, výchovného, podpory pri narodení, pohrebného, podpor, odmien

a darov nepodliehajúcich zdaneniu.

Ostatné príjmy:

- Úroky z prostriedkov ZO na bežnom účte

### 1. Postup pri výbere členských príspevkov:

Výber členských príspevkov sa zabezpečuje zrážkovým systémom cez výplatnú listinu.

Zúčtovanie členských príspevkov sa vykonáva pravidelne mesačne tým, že členské príspevky z jednotlivých obecných úradov sú v plnej výške odvedené na účet ZO v Sporiteľni v Bánovciach n/Bebr.

Hospodár ZO vyplní príkaz na úhradu a odvedie 35 % podiel z členských príspevkov na účet Slov. výboru odborového zväzu verejnej správy Bratislava.

Jednu kópiu príkazu na úhradu 35 % podielu členských príspevkov hospodár zašle poštou na SLOVES Bratislava.

### III. Použitie finančných prostriedkov ZO

Základná organizácia používa finančné prostriedky v súlade so schváleným rozpočtom na príslušné obdobie, obvyčajne na 1 rok.

Pokiaľ ZO hradí niektoré výdavky aj za rodinných príslušníkov člena, považujú sa za nich na tento účel : manžel, manželka, druh, družka, deti do skončenia povinnej školskej dochádzky, resp. do dosiahnutia veku 25 rokov, ak sa sústavne pripravujú na svoje budúce povolanie, ďalej deti, ktoré nemôžu byť zamestnané pre chorobu, z dôvodu telesného, mentálneho postihnutia sú trvale neschopné na prácu.

Základná organizácia každoročne spracováva rozpočet príjmov a výdavkov ZO. Podkladom k jeho zostaveniu slúži plán výberu členských príspevkov a plán akcií, ktoré ZO v priebehu roka plánuje pre svojich členov uskutočniť.

Návrh rozpočtu so stanoviskom revíznej komisie predloží ZV členskej schôdzi na schválenie. Po schválení rozpočtu členskou schôdzou sa tento stáva záväzným.

Zmeny v rozpočte v priebehu roka môže schváliť len členská schôdza.

S čerpaním rozpočtu a výsledkami hospodárenia ZO je členská základňa oboznamovaná 2 krát ročne.

VLASTNÉ FINANČNÉ PROSTRIEDKY ZO POUŽÍVA V PRVOM RADE NA:

1. Kultúru, vzdelávanie, výchovnú činnosť
2. Rekreačnú telovýchovu a šport
3. Rekreácie a zájazdy
4. Schôdzkovú činnosť
5. Hospodársko-správne výdavky
  
6. Nákup vybavenia, potrebného na činnosť ZO

## **I. Kultúra, vzdelávanie a výchovná činnosť**

- a/ Pri návštevách divadelných, filmových predstavení, koncertov, výstav, múzeí, kultúrnych pamiatok a iných kultúrno-výchovných akcií organizovaných ZV ZO pre vlastných členov a ich rodinných príslušníkov je možné hradiť vstupné až do plnej výšky, prípadne určiť limit prostriedkov na člena ZO resp.rodinného príslušníka
- b/ Vecný darček a občerstvenie je možné poskytnúť pri slávnostných akciách, ktoré ZO organizuje pre členov ZO. Z prostriedkov ZO je možné hradiť výdavky spojené s výzdobou sály a kultúrnym programom.
- c/ Pre deti členov ZO je možné zorganizovať výlet s úhradou dopravy, občerstvenia a vstupeniek v plnej výške. O konečnej výške príspevku rozhodne v každom prípade ZV ZO.
- d/ Pri návšteve práceneschopného pracovníka, člena ZO, ktorý je PN minimálne 3 mesiace a na MD je možné poskytnúť pozornosť vo výške 10.- €..
- e/ Pri príležitosti narodenia dieťaťa a jeho uvítania do života je možné poskytnúť vecný darček vo výške 20.- €

Akcie organizované ZO sú pre jestvujúcich členov ZO.

- f/ Pri organizovaní školenia funkcionárskeho aktívu ZO možno poskytnúť:

1/ stravu:

2/ dopravu a ubytovanie

- g/ Ak ZV organizuje akcie súťažného charakteru možno víťazom odovzdať odovzdať vecné ceny z prostriedkov ZO.

## **2. Rekreačná telovýchova a šport**

Pri organizovaní rekreačnej telovýchovy a športu členov ZO ich rodinných príslušníkov možno z prostriedkov ZO hradiť:

- vstupné za platené telovýchovné služby, plavárne, lyžiarske vleky, plavárne, lyžiarske vleky, sauna, rekreačná rehabilitácia a pod.
- ak organizuje ZO návštevy na športové a telovýchovné akcie môžu uhradiť 50 %

zo vstupného.

### 3. Rekreácie a zájazdy

Základná organizácia môže prispievať z vlastných prostriedkov na rekreáciu výberovú, cez cestovné kancelárie pre svojich členov

a/ poukazy na rekreáciu môže zakúpiť ZO z vlastných prostriedkov

domáca rekreácia :

- poskytne sa členom a ich rodinným príslušníkom 1 x za 5 rokov pre člena OZ vo výške 166,00 €

zahraničná rekreácia:

- členovi OZ 1 x za 5 rokov do výšky 166 €

Jednému členovi odborov sa poskytne jeden poukaz na domácu alebo zahraničnú rekreáciu za päť rokov.

b/ Pri pridelení poukazu rodinnému príslušníkovi, pracujúcemu v inej organizácii musí tento uhradiť poukaz v plnej výške

**Všetky schválené príspevky sa budú vyplácať 1 x za rok a to v mesiacoch november – december na pravidelnej členskej schôdzi alebo prevodom na osobný účet člena odborov.**

Rekreácie sa členom OZ budú poskytovať až po 3 rokoch členstva.

Poplatky za rekreačné poukazy sú členovia povinní uhradiť ZO pred nástupom na rekreáciu.

c/ Zmluvné strany sa dohodli, že pre pracovníkov obcí /obecných úradov/ ktorým žiadosť o kúpeľnú liečbu zo sociálnej alebo zdravotnej poisťovne nebola uspokojená a ktorých zdravotný stav je negatívne ovplyvňovaný výkonom práce budú zakúpené z prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľa poukazy na ambulatnú a kúpeľnú liečbu. Taktiež môže OZ poskytnúť príspevok zo svojich prostriedkov. Výber účastníkov a výšku príspevku určí výbor OZ.

d/ V prípade organizovania zájazdu pre členov, závodný výbor rozhodne, akú finančnú čiastku uhradí člen odborov.

Nečlenovia si uhradia plnú výšku zájazdu podľa kalkulácie zájazdu.

### 4. Podpory a dary

a/ Pri úmrtí člena ZO možno hradiť veniec podľa skutočných nákladov

b/ Podpora pri úmrtí člena ZO do výšky 66.- €

Podpora pri úmrtí rodinného príslušníka:

dieťa, manžel, manželka, pokiaľ nie je možné

uplatniť podporu pri úmrtí člena 66.- €

c/ Základná organizácia poskytuje svojim členom tieto finančné dary:

- pri prvom odchode člena do dôchodku /starobného, invalidného/ 66.- €

- pri životných výročiach 50, 55, 60, 65 rokov veku 50.- €

- pri 25, 30, 35, 40 a ďalších 5 rokov v odboroch odmenu 50.- €

- funkcionárom za odborovú prácu - predsedovi a pokladníčke 1 krát ročne na kultúrnu a ostatnú činnosť 50.- €

## 5 . Schôdzková činnosť

Členské schôdze a konferencie budú organizované podľa plánu práce. ZV môže rozhodnúť o poskytnutí občerstvenia, do výške 2.- € na účastníka. Občerstvenie je možné podať i pri zasadnutí výboru alebo komisie. Pokiaľ pôjde o slávnostné zasadnutie organizácie môže sa uvedená čiastka upraviť, podľa rozhodnutia výboru ZV. Pri dlhotrvajúcich schôdzach, ktoré zasahujú do času podávania niektorého z hlavných jedál, možno poskytnúť obed alebo večeru, podľa rozhodnutia ZV. Doklady za podané občerstvenia a stravu musia obsahovať všetky náležitosti.

## 6. Hospodársko – správne a organizačné výdavky

Organizačné a hospodárske výdavky sa hradia vo výške vyplývajúcej z konkrétnych potrieb. Ide predovšetkým o výdavky na:

- kancelárske potreby, poštovné, telefóny, poistenie majetku,
- cestovné funkcionárom ZO pri zabezpečovaní úloh vypláca podľa vyhlášky 119/1992 Zb. v znení neskorších predpisov o cestovných náhradách. Ak funkcionár na ceste použije vlastné motorové vozidlo s náhradou za km, musí k tomu mať predchádzajúci súhlas ZV.

## IV. Kontrola odborového hospodárenia

Kontrolu hospodárenia v ZO vykoná vlastná revízna komisia, ktorá je voleným orgánom, a preto sa za svoju činnosť zodpovedá najvyššiemu orgánu ZO, členskej schôdzi. Revízna komisia ZO sa riadi len uzneseniami vlastných členských schôdzi, ktoré sú i oprávnené schvaľovať závažné zásady hospodárenia a podľa nich spracovaný návrh rozpočtu na príslušné obdobie.

## V. Rozhodovanie, právomoc a zodpovednosť v otázkach hospodárenia základnej organizácie

1. Najvyšším a rozhodujúcim orgánom v základnej organizácii je **členská schôdza**, ktorá je oprávnená najmä:

- a/ Schvaľovať vlastné zásady hospodárenia a používania finančných prostriedkov
- b/ Určovať, resp. schvaľovať právomoci ZV pri rozhodovaní o hospodárení a používaní finančných prostriedkov ZO
- c/ Schvaľovať zásady pre poskytovanie príspevkov a výplat z rozpočtu ZO podľa jednotlivých oblastí hospodárenia, diferencovane na členov a rodín príslušníkov
- d/ Schvaľovať rozpočet ZO na príslušné obdobie, ako aj výsledky hospodárenia za uplynulé obdobie.

e/ Prerokovať a schvaľovať správu ZV a stanovisko RK o výsledkoch hospodárenia, o stave odborového majetku.

f/ Schvaľovať uvoľnenie pracovníkov na výkon funkcií alebo činnosti v ZO, vrátane mzdových nárokov.

**2. Závodný výbor** zodpovedá členskej schôdzi za riadenie hospodárenia ZO najmä:

a/ Pripravuje a prerokováva návrh rozpočtu ZO a predkladá ho členskej schôdzi ZO na schválenie, takisto i výsledky hospodárenia ZO.

b/ Zabezpečuje riadne a včasné platenie a zúčtovanie členských príspevkov, rozhoduje o odmenách funkcionárov, ktorí zabezpečujú hospodársko-finančnú agendu a výber členských príspevkov.

Podľa zásad schválených členskou schôdzou, schvaľuje:

- vysielanie členov na rekreáciu a zájazdy, deti na detskú rekreáciu a výšku účastníckych poplatkov,
- poskytovanie darov členov ZO pri životných jubileách, funkcionárom za odborársku záslužnú prácu, pri odchode do dôchodku členov,

**2. Predseda** je poverený organizovaním a riadením práce ZV a zodpovedá preto aj za správne a riadne prerokovávanie a rozhodovanie v otázkach hospodárenia ZO, najmä:

a/ Spolu s pokladníkom, prípadne inými poverenými členmi ZV má dispozičné oprávnenie s peňažnými prostriedkami na bežnom účte ZO.

b/ Podpisuje v súlade so zásadami o pokladničných operáciách príkazy na úhradu výdavkov ZO.

c/ Dbá o riadne vedenie hospodársko-finančnej agendy ZO, overuje si jej stav a úroveň, vyžaduje od RK pravidelnú kontrolu, sleduje realizáciu na odstránenie nedostatkov či ďalšieho zlepšenia práce.

d/ Zabezpečuje riadne odovzdávanie hospodársko-finančnej agendy ZO pri výmene funkcionárov.

**4. Hospodár** pri výkone svojej funkcie:

a/ Zodpovedá za správu finančných prostriedkov i hmotného majetku ZO.

b/ Organizuje a zabezpečuje platenie a zúčtovanie členských príspevkov.

c/ Vykonáva pokladničné operácie a dbá o správnosť a úplnosť účtovných dokladov a ich overenie.

- d/ V spolupráci s ostatnými funkcionármi pripravuje návrh rozpočtu ZO, predkladá ho na prerokovanie ZV.
- e/ Pripravuje správy o hospodárení na rokovanie ZV a členskej schôdze.
- f/ Vedie účtovníctvo a evidenciu členov ZO.
- g/ Dbá o dodržiavanie finančnej a rozpočtovej disciplíny, presadzuje účelné a hospodárne vynakladanie finančných príspevkov.
- h/ Dbá, aby všetky výdavky boli v súlade so zásadami hospodárenia, ktoré schválila členská schôdza ZO.

Zásady hospodárenia schválené členskou schôdzou dňa: 01.06.2018

.....  
predseda ZV SLOVES pri OcÚ Rybany  
**Mgr. Ľubica Gálisová**

## **Z á s a d y**

### **pre používanie sociálneho fondu**

Zamestnávateľ povinne tvorí sociálny fond v zmysle § 17 Zákona č. 1/1992 Zb. vo výške **1,0 %** z objemu skutočne vyplateného platu a dodatkový odvod vo výške 0,05 % vyplatených miezd..

Zamestnávateľ zo sociálneho fondu poskytne:

- Na zabezpečenie stravovania pri nákupe stravovacích lístkov, alebo stravovania v jedálňach **5 %** na 1 lístok, alebo 1 jedlo, pokiaľ sa neposkytuje finančný príspevok.
- Na regeneráciu pracovnej sily sa môžu čerpať finančné prostriedky podľa finančných možností v peňažnej alebo v naturálnej forme. (Peňažná forma sa zdaňuje). (vstupenky, športové vyžitie, kultúrne vyžitie ....)
- Zamestnancom na kratší pracovný čas bude poskytované fin.príspevku zamestnávateľom a čerpanie zo sociálneho fondu poskytované úmerne /aliquotne/ k výške jeho pracovného úväzku.
- Uvedené plnenie zo sociálneho fondu sa poskytne zamestnancom obci ktorí odpracujú viac ako 1 rok.
- Tvorba sociálneho fondu je u zamestnancov obce, kontrolórov obcí a starostov obci..
- Zostatky sociálneho fondu z predchádzajúceho roku prevedú zamestnávatelia do sociálneho fondu na daný kalendárny rok.

01.06.2018

  
.....  
Predseda ZO SLOVES pri OcÚ  
**Mgr. Ľubica Gálisová**