

**ZAMESTNANECKÁ DOHODA**  
**pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme**

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:

**Považské osvetové stredisko v Považskej Bystrici,**  
Ulica slovenských partizánov 1132/52, 017 01 Považská Bystrica  
**zastúpené Mgr. Danielou Čižmárovou, riaditeľkou POS**  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Zamestnanecký dôverník pri Považskom osvetovom stredisku,**  
Ulica slovenských partizánov 1132/52, 017 01 Považská Bystrica  
**Mgr. Mário Kadlec**  
zvolený do funkcie zamestnancami POS v Považskej Bystrici dňa 28.4.2016  
(ďalej len „zamestnanecký dôverník“)

na druhej strane uzatvárajú túto

**ZAMESTNANECKÚ DOHODU**  
**na rok 2018**

## **Časť I.**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

Touto zamestnaneckou dohodou sa upravujú:

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

## **Časť II.**

### **Postavenie zamestnaneckého dôverníka a vzájomné vzťahy**

#### **Článok 2**

Zamestnávateľ uznáva zamestnaneckého dôverníka za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom rokovaní, uznáva jeho práva vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto zamestnaneckej dohody. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto zamestnaneckej dohody spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto zamestnaneckej dohody.

#### **Článok 3**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie zamestnaneckého dôverníka pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou platu vypočítanou z jeho priemerného platu.

#### **Článok 4**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zamestnaneckého dôverníka na každú poradu 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 zamestnaneckému dôverníkovi.



## Časť III.

### Pracovnoprávne vzťahy

#### Článok 5

Pracovný čas je 7,5 hodín denne, čo predstavuje 37,5 hodín týždenne.

#### Článok 6

Považské osvetové stredisko v Považskej Bystrici **uplatňuje pružný pracovný čas**. Zamestnanec si sám v jednotlivých pracovných dňoch volí začiatok i koniec pracovného času v rámci týchto časových úsekov **/voliteľný pracovný čas/** :

- **6.30 - 8.30 hod.**
- **14.30 - 18.00 hod.**

- a) Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený **základný pracovný čas** v dobe :  
**8.30 - 14.30 hod.**, v ktorom je **zamestnanec povinný byť na pracovisku**.
- b) Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvoria **denný prevádzkový čas**. Zamestnanec smie vykonávať prácu mimo denného pracovného času po dohode so zamestnávateľom alebo pokiaľ ide o plánované kultúrne podujatie;
- c) **Počas mesiaca je zamestnanec povinný odpracovať celý určený mesačný pracovný čas**. Ak zamestnanec neodpracoval stanovený fond pracovnej doby, je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať najneskôr do konca príslušného mesiaca. Nadpracovanie nie je prácou nadčas. Za nadpracovanie sa považuje aj čerpanie náhradného voľna zamestnanca.
- d) **Práca nadčas** je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom. Súhlas na prácu nadčas dáva riaditeľka POSPB. Jedná sa o prácu vykonávanú nad určený týždenný pracovný čas.
- e) **Prekážky v práci na strane zamestnanca** sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce iba v rozsahu, v ktorom nevyhnutne zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času sa posudzujú ako ospravedlnené, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.
- f) Pružný pracovný čas sa podľa § 89 ZP neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na **pracovnú cestu**. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

## Článok 7

Prestávka na odpočinok a stravu

sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Poskytnutá prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času a zamestnanci ju môžu čerpať v časovom rozpätí od 11.00 h do 13.30 h.

## Článok 8

**Práca nadčas:**

- a) Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rámec pracovného času.
- b) Práca nadčas musí byť nariadená písomne pred samotným výkonom práce a odsúhlasená podpisom štatutárneho zástupcu organizácie, priameho nadriadeného a vedúcim oddelenia ekonomiky.
- c) Prácu nadčas možno nariadiť len v prípade:
  - výkonu mimoriadnych prác v skrátenom termíne,
  - pri ohrození prevádzky organizácie,
  - pri konaní kultúrnych podujatí v sobotu a v nedeľu.

## Článok 9

- a) Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce. Zamestnanec má na uvedenú dovolenku právny nárok podľa tejto zamestnaneckej dohody a podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
- b) Zamestnávateľ pri určovaní plánu dovoleniiek prihliada na oprávnené záujmy zamestnanca.
- c) Preplatenie nevyčerpanej dovolenky je možné len vtedy, ak si ju zamestnanec nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

## Článok 10

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení;
  - pracovné voľno s náhradou mzdy sa podľa §141 ods. 1 až 3 ZP poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času;
- b) sprevádzanie;
  - rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času;



- zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas najviac na desať dní v kalendárnom roku;
  - pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň – prvý deň začatia školského roka poskytne zamestnávateľ zamestnancom s deťmi do 10 rokov.
- c) úmrtie rodinného príslušníka;
- pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb;
  - pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

### Článok 11

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy a aj z prevádzkových a technických dôvodov, poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60% jeho priemerného zárobku.

### Článok 12

Pracovné cesty:

- a) Za pracovnú cestu sa považuje výkon práce mimo obvodu obce pravidelného pracoviska zamestnanca (§ 57 ods. 1 ZP).
- b) Zamestnávateľ určí čas nástupu na pracovnú cestu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy, a to pred nástupom na pracovnú cestu.
- c) Pri náhradách počas pracovnej cesty platí interná smernica o cestovných náhradách.
- d) Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 30 % stravného určené podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 o cestovných náhradách.
- e) Zamestnanec začína pracovnú cestu zo sídla Považského osvetového strediska. Ak je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu, ktorej trasa je z miesta trvalého pobytu zamestnanca časovo alebo ekonomicky výhodnejšia, za začiatok pracovnej cesty sa v takomto prípade považuje miesto trvalého pobytu zamestnanca.
- f) Zamestnanec končí pracovnú cestu v sídle Považského osvetového strediska. Ak je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu, ktorej koniec je časovo alebo ekonomicky výhodnejší v mieste trvalého pobytu zamestnanca, za koniec pracovnej cesty sa v takomto prípade považuje miesto trvalého pobytu zamestnanca.

### Článok 13

Výpovedná doba:

- a) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a písm. b) ZP, je výpovedná doba tri mesiace (ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov).
- b) Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a zamestnávateľ s ním končí pracovný pomer výpoveďou z rovnakých dôvodov ako v § 63 písm. ods. 1 písm. a) a písm. b) ZP, je výpovedná doba štyri mesiace.



## Článok 14

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP, Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe a tejto zamestnaneckej dohody, pričom je zamestnávateľ povinný výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokovať so zamestnaneckým dôverníkom, inak sú neplatné.

## Článok 15

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) ZP odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 2 ZP, vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby.

## Článok 16

Zamestnávateľ vyplatí 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 vo výške dvoch funkčných plátov (jedného funkčného plátu nad ustanovený rozsah podľa ZP). **V prípade ukončenia pracovného pomeru v kalendárnom roku, v ktorom vznikol zamestnancovi nárok** na vznik starobného dôchodku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 ZP vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.

## Časť IV.

### Platové podmienky

## Článok 17

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto zamestnanecká dohoda upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

## Článok 18

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 19

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- a) dlhodobšie priaznivé využívanie odborných znalostí a schopností zamestnanca,
- b) dĺžka odbornej praxe,
- c) osobné schopnosti a vlastnosti (organizátorské, riadiace, tvorivé, koncepcnosť, samostatnosť, spoľahlivosť v práci, pracovná disciplína, iniciatíva, úroveň spolupráce...),
- d) úroveň dlhodobej výkonnosti a výsledkov práce (dlhodobá stabilita plnenia úloh, zvyšovanie ekonomickej efektívnosti, zabezpečenie konečných výsledkov práce),
- e) zabezpečovanie rozvojových úloh (zlepšovanie organizácie práce, pracovných podmienok, zavádzanie nových pracovných metód a podobne),
- f) vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností,
- g) zamestnávateľ upraví výšku osobného príplatku aj v prípade zastupovania, ak dĺžka zastupovania je dlhšia ako 4 týždne. Zvýšený osobný príplatok prislúcha zamestnancovi len po dobu zastupovania.

Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví. Ak sa stanovené podmienky nezmenili, osobný príplatok zostáva rovnaký.

## Článok 20

### **Príplatky za prácu nadčas budú poskytnuté**

- a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 zákona o odmeňovaní).
- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 zákona o odmeňovaní).
- c) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 zákona o odmeňovaní).
- d) Zamestnancovi za prácu nadčas vykonanú v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria príplatky podľa § 16 až 18 zákona o odmeňovaní. Tieto príplatky podľa § 19 zákona o odmeňovaní patria aj vtedy, ak za prácu nadčas mal poskytnuté náhradné voľno.
- e) V zmysle § 96 b Zákonníka práce za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy.

## Článok 21

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

## Článok 22

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že využije všetky možnosti na vytvorenie finančnej rezervy, ktorá bude slúžiť na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1



písm. a), b), d) a e) zákona o odmeňovaní a vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške **5 %**.

### **Článok 23**

Zamestnávateľ sa zaväzuje ročne prerokovať so zamestnaneckým dôverníkom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto zamestnaneckej dohody.

### **Časť V.**

#### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

### **Článok 24**

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov. Cena stravného lístka bola dohodnutá vo výške: 3,60 €.

Zmluvné strany sa dohodli, že :

- zamestnávateľ poskytne príspevok na každé jedlo vo výške **58,89 %** z nákladov, t.j. **2,12 €**;
- okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom, zamestnávateľ poskytne aj príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a to vo výške **0,38 €**;
- zamestnanec v pracovnom pomere hradí **1,10 €**;

### **Článok 25**

Ak zamestnanec vykonáva prácu na pracovisku v sobotu a nedeľu a nevzniká mu nárok na cestovné náhrady, patrí mu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 zákona o odmeňovaní). Tento príplatok patrí zamestnancovi aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno. Zároveň je zamestnávateľ povinný zabezpečiť takémuto zamestnancovi stravné podľa článku 24.

### **Článok 26**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie podľa podmienok stanovených v tejto zamestnaneckej dohode, a to aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to z dôvodu čerpania dovolenky, počas ošetrovania člena rodiny, práceneschopnosti a počas dní, kedy zamestnanec odpracoval viac ako 4 hodiny, pričom zvyšok prevádzkového času čerpal náhradné voľno. Za celodenné náhradné voľno zamestnancovi nárok na stravovanie nevzniká. Počas práceneschopnosti poskytne zamestnávateľ stravovanie za týchto podmienok:

- a) Počas prvých 10 dní práceneschopnosti bude zamestnancovi poskytnuté stravovanie zo strany zamestnávateľa, pokiaľ to umožňuje jeho liečebný režim, t.j. keď nie je hospitalizovaný.



- b) V ďalších dňoch práceneschopnosti bude zamestnancovi poskytnuté stravovanie v prípade, že zamestnanec nie je hospitalizovaný.
- c) Stravovanie zo strany zamestnávateľa bude poskytnuté len počas prvých 25 -tich pracovných dní práceneschopnosti.

### **Článok 27**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

### **Článok 28**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary podľa zásad pre použitie sociálneho fondu, ktoré sú priložené k tejto zamestnaneckej dohode.

### **Článok 29**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie ďalej len („DDS“) vo výške najmenej 2,0 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Zamestnávateľ môže zmeniť dohodnutú výšku príspevku DDP v zamestnávateľskej zmluve len po prerokovaní so zamestnaneckým dôverníkom a po dohode so zamestnancom.

### **Článok 30**

Zamestnávateľ zabezpečí v súlade s § 35 ods. 1 ZP v prípade smrti zamestnanca prechod mzdových nárokov z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v spoločnej domácnosti, do výšky štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

### **Článok 31**

Sociálny fond sa bude tvoriť:

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

## **Časť VI.**

### **Záverečné ustanovenia**

### **Článok 32**

Zamestnanecká dohoda sa uzatvára na obdobie od 1.1.2018 do 31.12.2018. Táto

zamestnanecká dohoda je platná do podpísania novej zamestnaneckej dohody oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

### Článok 33

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

### Článok 34

Zamestnanecká dohoda je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

### Článok 35

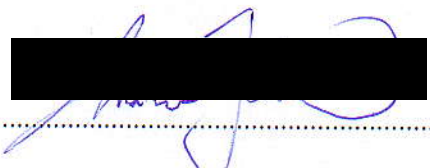
Zmluvné strany vyhlasujú, že túto zamestnaneckú dohodu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a podpisom sa zaväzujú ju dodržiavať. Zamestnanecká dohoda nadobúda účinnosť dňom 1. januára 2018.

V Považskej Bystrici dňa 30. 12. 2017

Príloha č. 1 - Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu.

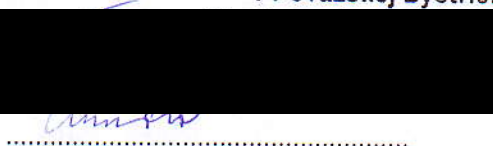
Považské osvetové stredisko  
v Považskej Bystrici

152



.....

Mgr. Mário Kadlec  
Zamestnanecký dôverník pri POS v PB



.....

Mgr. Daniela Čižmárová  
riaditeľka Považského osvetového strediska  
v Považskej Bystrici



**Príloha č. 1 k Zamestnaneckej dohode POS v Považskej Bystrici**

## **Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu**

**Účinnosť od 1.1.2017**

**Považské osvetové stredisko v Považskej Bystrici,  
Ulica slovenských partizánov 1132/52, 017 01 Považská Bystrica**

**Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu**

**Čl. I.**

**Všeobecné ustanovenia**

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu /ďalej len SF/ v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom v pracovnom pomere.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF upravovať písomne – dodatkom schváleným obidvoma zmluvnými stranami.
3. Prostriedky SF sa vedú na osobitnom účte v štátnej pokladni.
4. Zúčtovanie prostriedkov SF za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka .
5. Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu sú neoddeliteľnou prílohou zamestnaneckej dohody – príloha č. 1.

**Čl. II.**

**Tvorba fondu**

Sociálny fond je tvorený :

- a) povinným prídélom vo výške 1% a
- b) ďalším prídélom vo výške 0,50 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

**Čl. III.**

**Použitie fondu**

Považské osvetové stredisko v Považskej Bystrici v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom zo SF:



1. Príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 0,38 € na obed pre 1 zamestnanca na 1 deň.
2. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť možno poskytnúť všetkým zamestnancom alebo vybraným skupinám, napr. sociálne slabým a pod. (bez ohľadu na výšku priemerného mesačného príjmu a výšku cestovného) podľa ust. §7odst.1 zákona o sociálnom fonde
3. Na sociálnu výpomoc a to:
  - príspevok na sociálnu výpomoc z fondu môže byť poskytnutý jednorázovo až do výšky 100,00 € zamestnancovi a to v prípade úmrtia manžela, dieťaťa, druha.
4. Na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Príspevky pri životných a pracovných jubileách za splnenia nižšie uvedených podmienok môžu byť poskytnuté z fondu pri celom pracovnom úväzku, ale aj pri iných úväzkoch úmerne podľa veľkosti úväzku, a tiež pri dosahovaní dobrých pracovných výsledkov.

5. **a/ životné jubileá 50 rokov, 60 rokov**

a odpracované roky z celkovej doby zamestnania

10 – 20 rokov	20,00 €
20 – 30 rokov	35,00 €
30 - 35 rokov	50,00 €
nad 35 rokov	70,00 €

**b/ pracovné jubileá – 20, 25, 30 rokov** odpracovaných z celkovej doby zamestnania a za každých ďalších 5 rokov odpracovaných z celkovej doby zamestnania navýšenie o 5,00 €

20 rokov	20,00 €
25 rokov	25,00 €
30 rokov	35,00 €
35 rokov	40,00 €
40 rokov	45,00 €

**c/ pri príležitosti odpracovania 10 rokov v POS** vo výške 20,00 € a každých ďalších 5 rokov navýšenie o 5,00 €

10 rokov	20,00 €	25 rokov	35,00 €
15 rokov	25,00 €	30 rokov	40,00 €
20 rokov	30,00 €	35 rokov	45,00 €

**d/ prvý odchod do dôchodku**

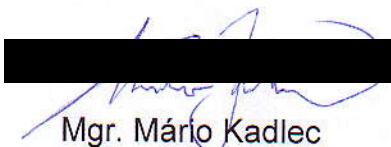
odpracované roky


do 25 rokov	50,00 €
do 30 rokov	70,00 €
do 35 rokov	80,00 €
nad 35 rokov	100,00 €

1. Odmeny a dary v bežnom roku možno vyplatiť v mesiaci vzniku nároku a iba v roku významného výročia.
2. Na horeuvedené odmeny, ktoré sú poskytované zo sociálneho fondu bude nárok iba za podmienok tvorby SF.

#### Čl. IV.

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť 01.01.2017.

  
Mgr. Mário Kadlec  
zamestnanecký dôverník pri POS  
v Považskej Bystrici

  
Mgr. Daniela Čižmarová  
riaditeľka Považského osvetového strediska  
v Považskej Bystrici