

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2013

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov /ďalej len zákon o odmeňovaní/, § 231 ods.1 Zákonníka práce a § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mesto Vranov nad Topľou,
zastúpené primátorom mesta
Ing. Jánom Raganom

na jednej strane

a

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy (ďalej len ZO
OZ PŠaV) pri MŠ Sídlisko II Vranov nad Topľou,**
zastúpená predsedom ZO OZ PŠaV
Paulínou Mazurovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2013

Č a s ť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovné podmienky,
- c) pracovnoprávne vzťahy,
- d) platové podmienky,
- e) oblasť BOZP,
- f) sociálna oblasť.

Článok 2

1. Kolektívna zmluva vychádza z platných právnych predpisov.
2. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi mestom Vranov nad Topľou (ďalej len zamestnávateľom) a jeho zamestnancami reprezentovanými základnou organizáciou odborového zväzu a vymedzuje vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán.
3. Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné pre zamestnávateľa a zamestnancov škôl a predškolských zariadení bez právnej subjektivity.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú k vzájomnej informovanosti o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú všeobecných záujmov a práv druhej strany a o prednostnom využívaní prostriedkov kolektívneho vyjednávania k dosiahnutiu a dodržaniu sociálneho zmieru.

Pôsobnosť a záväznosť kolektívnej zmluvy

Článok 3

1. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi bez ohľadu na členstvo zamestnancov v odborovej organizácii, pokiaľ sa ďalej neustanoví inak.
2. Ustanovenia kolektívnej zmluvy sú nadradené vnútorným predpisom zamestnávateľa v rozsahu uzatvorených záväzkov v tejto kolektívnej zmluve.
3. Zmluvné strany budú dodržiavať zákaz diskriminácie v súlade s § 13 Zákonníka práce. Za diskrimináciu sa nepovažuje diferenciácia zamestnancov podľa pracovných predpokladov a pracovných výsledkov.
4. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
5. Zamestnávateľ je povinný vytvárať vhodné pracovné podmienky zamestnancom, zabezpečiť možnosť odborného rastu v rámci vzdelávacích aktivít a rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami v porovnateľných situáciách.

Č a s ť II.

Postavenie odborovej organizácie

Článok 4

1. Zamestnávateľ uznáva ZO OZ PŠaV pri MŠ Sídliisko II Vranov nad Topľou a jej závodný výbor ako predstaviteľa zamestnancov mesta Vranov nad Topľou v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Vyšším odborovým orgánom podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce a Zákona o kolektívnom vyjednávaní je Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
3. ZO OZ PŠaV pri MŠ Sídliisko II poverila na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy p. Paulínu Mazurovú, predsedníčku odborovej organizácie.

Článok 5

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje pokiaľ mu to umožnia prevádzkové podmienky:
 - a) poskytnúť odborovej organizácii bezplatne vlastné priestory pre organizačné, kultúrne a vzdelávacie činnosti, ako aj konanie konferencií a bude hradiť náklady s tým spojené. Taktiež poskytne telefón, služby rozmnožovacej techniky vrátane potrebného materiálu,
2. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas, najviac však 5 pracovných dní. Za nevyčerpané pracovné voľno sa peňažná náhrada neposkytne.

Článok 6

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov formou zrážky z platu členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, resp. dohody o zrážkach. Členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 2 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

Článok 7

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

Článok 8

1. Ak zamestnávateľ zamýšľa uskutočniť organizačné zmeny alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k zníženiu počtu zamestnancov, informuje o nich odborový orgán. Pritom ho informuje najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, o počtoch a štruktúre zamestnancov, ktorých sa budú týkať organizačné zmeny. Zároveň s ním prerokuje opatrenia umožňujúce predísť, alebo obmedziť zamýšľané uvoľňovanie zamestnancov a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia týchto zamestnancov, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných pracoviskách, ktorých zriaďovateľom je mesto Vranov nad Topľou.

Č a s ť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom upravuje Zákonník práce a iné pracovnoprávne predpisy.

Článok 10

1. Zamestnávateľ sa riadi platným pracovným poriadkom. Akékoľvek zmeny pracovného poriadku zamestnávateľ vykoná len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie.

Článok 11

1. Zamestnávateľ z dôvodu organizačných zmien nerozviaže pracovný pomer so zamestnancom v období 1 rok pred vznikom nároku na predčasný starobný dôchodok.
2. Ak zamestnávateľ uskutoční organizačné zmeny, pri ktorých dôjde k zníženiu počtu zamestnancov, pracovný pomer v dôsledku organizačných zmien ukončí so zamestnancami v poradí:
 - a) poberatelia starobného dôchodku,
 - b) zamestnanci spĺňajúci podmienky pre priznanie predčasného starobného dôchodku,
 - c) ostatní zamestnanci.

Článok 12

1. Výpovedná doba je jeden mesiac.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa bodu 2 tohoto článku je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Článok 13

1. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 14

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) jeho jedného funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 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 nad rozsah stanovený v § 76 ods.2 Zákonníka práce v sume

- a) jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 15

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods.1,2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 16

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne bez prestávok v práci. Ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, zamestnávateľ vyhovie žiadostiam zamestnancov o skrátenie týždenného pracovného času a úmerne tomuto času kráti plat.
2. Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom v rámci určeného týždenného pracovného času tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie mimo pracoviska v čase vedľajších prázdnin, alebo náhradu na pracovisku určenú riaditeľom školy.
3. V čase vedľajších prázdnin, pri nepredvídaných situáciách, keď je obmedzená prevádzka školy môže zamestnávateľ pridelit' všetkým zamestnancom primeranú prácu súvisiacu s plnením neodkladných úloh (v nevyhnutných prípadoch aj mimo pracoviska).

Článok 17

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie.
2. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 18

1. Základná výmera dovolenky na kalendárny rok 2013 je stanovená v rozsahu päť týždňov v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou.
2. Zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku patrí dovolenka na rok 2013 v rozsahu šesť týždňov v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou a ZP.
3. Výmera dovolenky pedagogických zamestnancov na rok 2013 je deväť týždňov.
4. Spôsob a podmienky čerpania dovolenky sú stanovené pracovným poriadkom. Čerpanie dovoleniek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie
5. Zamestnávateľ za každú neospravedlnenú pracovnú zmenu (pracovný deň) kráti zamestnancovi dovolenku o dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítavajú.

Č a s ť IV.

Platové podmienky

Článok 19

1. Pri odmeňovaní zamestnancov mesta zamestnávateľ uplatňuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 20

1. Plat sa poukazuje na základe žiadosti zamestnanca na osobný účet do 10. dňa v mesiaci, najneskôr však posledný deň v mesiaci. Ak tento dátum je dňom pracovného voľna, výplatný termín sa presúva na predchádzajúci pracovný deň.
2. Na žiadosť zamestnanca možno plat splatný počas dovolenky na zotavenie poukázať na osobný účet pred nastúpením na dovolenku.
3. Pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ poukáže zamestnancovi vyúčtovanie platu na osobný účet v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu platu.

Článok 21

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne informovať závodný výbor odborovej organizácie o spôsobe použitia mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články kolektívnej zmluvy.

Článok 22

1. Zamestnávateľ bude v roku 2013 uplatňovať platné platové predpisy.
2. Zamestnávateľ na požiadanie závodného výboru odborovej organizácie oboznámi zamestnancov s platnými platovými predpismi.

Článok 23

1. O odmenách rozhoduje zamestnávateľ.
2. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností, alebo za práce presahujúce rámec pracovných činností,

vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, za splnenie mimoriadnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy ak to umožní rozpočet na rok 2013.

Článok 24

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu vo výške jedného funkčného platu pri životnom jubileu 50 rokov veku, po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa.

Č a s ť V. Prekážky v práci

Článok 25

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v súlade s § 141 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu nad rozsah § 141 Zákonníka práce za čas trvania cesty, čas čakania na ošetrovanie alebo vyšetrenie u lekára a späť.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu nad rozsah § 141 Zákonníka práce za čas účasti zamestnancov na pohrebe manžela zamestnanca, dieťaťa zamestnanca, rodiča zamestnanca a rodiča manžela zamestnanca, pedagogickým zamestnancom na pedagogické porady a pri príležitosti Dňa učiteľov so súhlasom primátora.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno bez náhrady platu z dôvodu dôležitých osobných prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený v § 141 zákonníka práce v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
 - a) starostlivosť o vlastné maloleté dieťa alebo invalidné dieťa - 1 deň v mesiaci
 - b) starostlivosť o chorého rodiča v prípade choroby, pooperačnom stave a pod., ak nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec sa preukáže lekársnym osvedčením o potrebe osobnej opatery, v rozsahu 3 dni.
5. Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady platu v súlade s § 141 Zákonníka práce, zamestnávateľ umožní zamestnancovi zameškaný čas nadpracovať najneskôr do jedného mesiaca od čerpania pracovného voľna.
6. Ak zamestnanec neodôvodnene nenastúpi do práce, ide vždy o neospravedlnené zameškanie práce (absenciu).

Č a s ť VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 26

1. V súlade s § 147 Zákonníka práce bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Článok 27

1. Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom a orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce doplní vnútorné predpisy týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany v prípade ich novelizácie.

Článok 28

1. Zamestnávateľ zorganizuje najmenej raz za dva roky previerky BOZP po dohode so závodným výborom a za jeho účasti. Zistené nedostatky odstráni v lehotách stanovených previerkovou komisiou.

Článok 29

1. Zamestnávateľ zabezpečí vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany pri nástupe zamestnanca do pracovného pomeru. O týchto predpisoch zabezpečí školenie všetkých zamestnancov pri dodržaní zákonných lehôt a termínov, o čom bude viesť preukázateľné záznamy.

Článok 30

1. Zamestnávateľ rešpektuje právo závodného výboru vykonávať kontrolu nad stavom BOZP.

Č a s ť VII. Sociálna oblasť

Stravovanie zamestnancov

Článok 31

1. Stravovanie zamestnancov sa riadi smernicou upravujúcou spôsob zabezpečenia stravovania.

Zdravotná prevencia

Článok 32

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vybaviť pracoviská hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných predpisov.

Doplňkové dôchodkové sporenie

Článok 33

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, vo výške 2,00 % platu, bez dohôd o vykonaní práce mimo pracovného pomeru a iných príjmov, ktoré nie sú platom.
2. Príspevok zamestnávateľa bude poukázaný do správcovskej spoločnosti určenej zamestnancom, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.
3. Zamestnanec si prispeje minimálne takou výškou príspevku, akou mu prispeje zamestnávateľ.

Sociálny fond

Článok 34

1. Zamestnávateľ 1 x mesačne poskytne zamestnancom príspevok na zabezpečenie stravovania uvedený v prílohe č. 1. čl. II. ods. 1 Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu.
2. Zamestnávateľ vyplatí odmenu pri životnom jubileu vo výplatnom termíne za kalendárny mesiac, v ktorom vznikne nárok, najneskôr do konca kalendárneho roka. Zamestnanec je povinný predložiť doklady potvrdzujúce odpracovanú dobu najneskôr do 30.04. v kalendárnom roku.

3. Zamestnávateľ vyplatí odmenu pri odchode do predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku a invalidného dôchodku, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, po predložení rozhodnutia sociálnej poisťovne o priznaní dôchodku.
4. Zamestnávateľ odmeny zo sociálneho fondu kráti úmerne k pracovnému úväzku.
5. Závodný výbor odborovej organizácie spracuje a predloží podklady na zdanenie príjmov zo sociálneho fondu v mesiaci, v ktorom došlo k čerpaniu finančných prostriedkov.
6. Zamestnávateľ v spolupráci so závodným výborom odborovej organizácie bude zabezpečovať nákup vstupeniek na kultúrnu a spoločenskú činnosť a na relaxačno-rehabilitačné pobyty.

Časť VIII.

Záverečné a prechodné ustanovenia

Článok 35

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2013. Jej účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej účinnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.

Článok 36

1. Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ktorých zastupuje odborová organizácia, spojené s uzatváraním kolektívnej zmluvy budú riešené kolektívnym vyjednávaním. V prípade jeho neúspešnosti pri riešení sporu sa bude postupovať v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 37

1. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy je možné uskutočniť po vzájomnej dohode - kolektívnym vyjednávaním a to výhradne písomnou formou.
2. Zmluvné strany sú povinné k písomnému návrhu o zmene tejto kolektívnej zmluvy vyjadriť sa najneskôr do 10 dní od jeho predloženia.

Článok 38

1. Ak zamestnávateľ nesplní alebo poruší ustanovenia kolektívnej zmluvy, zachová sa nasledovný postup:
 - a) podnet z neplnenia kolektívnej zmluvy predkladá zamestnanec prednostovi MsÚ,
 - b) na podnet adresovaný zamestnávateľovi obdrží zamestnanec odpoveď do 15 dní.

Článok 39

1. Zmluvné strany sa zaväzujú začať vyjednávanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najneskôr 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 40

1. Zmluvné strany sa dohodli, že sa budú polročne informovať o plnení záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Spoločné hodnotenie tejto kolektívnej zmluvy sa uskutoční na úrovni vedenia zamestnávateľa a závodného výboru odborovej organizácie v mesiaci január 2014 a do 31.03.2014 sa so splnením jednotlivých záväzkov oboznámi všetci zamestnanci, na ktorých sa táto kolektívna zmluva vzťahuje.

Článok 41

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 42

1. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
2. Účinnosť kolektívnej zmluvy je dňom 01.03.2013.
3. Táto kolektívna zmluva je v zmysle § 5a zák.č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov povinne zverejňovanou zmluvou, ktorá sa zverejňuje na internetovej stránke mesta.

Vo Vranove nad Topľou, dňa 28.02.2013

Príloha č. 1: Zásady tvorby sa použitia sociálneho fondu

Príloha č. 2: Rozpočet tvorby a použitia sociálneho fondu na

Ing. Ján Ragan
primátor
Mesta Vranov n. T.

Paulína Mazurová
predseda ZO OZ PŠaV
pri MŠ Sídliisko II Vranov n. T.

Z á s a d y **tvorby a použitia sociálneho fondu**

Sociálny fond je zamestnávateľom tvorený na krytie sociálnych aktivít a potrieb jeho zamestnancov.

I. **Tvorba sociálneho fondu**

Článok 1

1. Sociálny fond mesta sa bude tvoriť:
 - a) povinným prídélom vo výške 1,0 % zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde (§ 3 ods. 1 písm. a/ cit. zákona),
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,05 % zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde (§ 3 ods. 1 písm. b/ cit. zákona).

II. **Použitie sociálneho fondu**

Príspevok na stravovanie

Článok 2

1. Zamestnávateľ prispeje zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancom sumou 0,30 € na jedno hlavné jedlo, resp. na jednu stravovaciu poukážku.

Regenerácia pracovnej sily, zájazdy, kultúrne akcie a iné aktivity

Článok 3

1. Zamestnávateľ v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2013 poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily, zájazdy, kultúrne akcie, športové a iné aktivity mesta a na spoločenské posedenia kolektívu. Žiadosť o úhradu predkladá organizátor podujatia spolu s príslušnými dokladmi správcovi sociálneho fondu po predchádzajúcom odsúhlasení.
2. Z prostriedkov sociálneho fondu je možné uhrádzať náklady na dopravu, vstupné na športové, kultúrne a iné aktivity v plnej výške. Náklady za rodinných príslušníkov, ktorí sa zúčastnia tej istej akcie spolu so zamestnancom si rodinní príslušníci hradia sami. Úhradu nákladov za rodinných príslušníkov vykonajú zamestnanci do pokladne mesta.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok 7,00 €/1 zamestnanec na občerstvenie pri príležitosti:
 - a) Dňa učiteľov - všetkým pedagogickým zamestnancom,
 - b) Medzinárodného dňa žien - ženám.

Sociálna výpomoc a dary

Článok 4

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu zo sociálneho fondu:
 - a) pri životnom jubileu 50 rokov veku 50,00 €, po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa,
 - b) odmena 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 % 100,00 €, po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa,
2. Sociálna výpomoc sa poskytuje zamestnancom nachádzajúcim sa v sociálnej tiesni, resp. u ktorých sú iné dôvody hodné osobitného zreteľa a to na základe individuálnej žiadosti. Sociálna výpomoc sa môže poskytnúť maximálne do 266,00 €:
 - a) pri škodách na majetku zamestnancov spôsobených živelnými pohromami,
 - b) pri vážnych ochoreniach vyžadujúcich si dlhodobú liečbu s ohľadom na sociálnu situáciu žiadateľa, ak je zamestnanec jediným žiteľom rodiny,
 - c) pri úmrtí zamestnanca, pozostalým po zamestnancovi, z vlastného podnetu a po prehodnotení sociálnej situácie rodiny.
3. Sociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca so stanoviskom primátora a odborovej organizácie.
4. Kvetinový dar pri úmrtí bývalého zamestnanca, ktorého pracovný pomer skončil odchodom do predčasného starobného dôchodku alebo starobného dôchodku.

Úhrada časti nákladov na dopravu do zamestnania a späť

Článok 5

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom jednorazový príspevok zo sociálneho fondu na úhradu časti nákladov na dopravu do zamestnania a späť. Toto ustanovenie neplatí pri používaní MHD a motorového vozidla.
2. Príspevok sa vypláti s výplatom za mesiac november 2013, po predložení cestovných lístkov, za účelom overenia prepravy (minimálne jednu cestu v mesiaci z miesta bydliska do miesta pracoviska).
3. Príspevok sa kráti úmerne odpracovanej dobe, t. j. za každých neodpracovaných 21 pracovných dní jednu dvanástinu.
4. Výška príspevku na úhradu časti nákladov na dopravu do zamestnania mesačne pri vzdialenosti od miesta bydliska do miesta pracoviska:
 - a) od 7 km do 9 km mesačne 2,40 €
 - b) nad 9 km do 12 km mesačne 3,00 €
 - c) nad 12 km do 15 km mesačne 3,70 €
 - d) nad 15 km do 18 km mesačne 4,70 €
 - e) nad 18 km do 21 km mesačne 5,70 €
 - f) nad 21 km mesačne 6,70 €

R o z p o č e t
tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2013

PRÍJMY:

Stav fondu k 01.01.2013	3 426,00 €
Povinný prídél podľa § 3 ods.1 písm. a)	6 850,00 €
Ďalší povinný prídél podľa § 3 ods.1 písm. b)	1 110,00 €
Ďalšie príjmy	8,00 €
Zdroje spolu	11.384,00 €

VÝDAVKY:

Príspevok na stravovanie	6 100,00 €
Príspevok na dopravu do zamestnania a späť	400,00 €
Regenerácia pracovnej sily , zájazdy	2 884,00 €
Odmeny pri životných jubileách, MDŽ, Deň učiteľov	1 200,00 €
Sociálna výpomoc, dary	800,00 €
Čerpanie spolu	11 384,00 €

Vo Vranove n. T. 28.02.2013

Ing. Ján Ragan
primátor
Mesta Vranov n. T.

Paulína Mazurová
predseda ZOOZ PŠaV
pri MŠ Sídliisko II Vranov n. T.