

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2012

uzavretá v súlade s ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2012.

ZMLUVNÉ STRANY

1. **Obec Spišský Štvrtok**, Tatranská 4, zastúpená starostom obce Ing. Jánom Grešom, štatutárnym zástupcom zamestnávateľa (ďalej len zamestnávateľ) na jednej strane
 - a
 2. **Základná organizácia OZPŠaV pri Materskej škole** v Kurimanoch, Kurimany 76, 054 01, zastúpená Mgr. Janou Biricovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 4. 2. 2004, (ďalej len odborová organizácia) na druhej strane
- uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Čl. 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 4. 2. 2004, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Janu Biricovú, predsedníčku odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie starostu obce, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
4. 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 skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" .

Čl. 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Čl. 3

Pôsobnosť a záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
2. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
3. Cieľom tejto KZ je udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Čl. 4

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie, súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádzať primerané náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom vo výkone práce vo verejnom záujme na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovej organizácii.
5. Odborová organizácia v súlade s § 239 ZP uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z KZ. Termín a rozsah kontroly oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi najmenej 10 dní vopred pred jej uskutočnením.
6. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný. (§ 12 zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme).
7. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Časť II

PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA

Čl. 5

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje **pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne**; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Prestávka na odpočinok a na jedenie je **30 minút**. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno v trvaní **15 minút s náhradou mzdy**.
3. Pracovná doba je pevná. Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca a v individuálnych prípadoch môže rozhodnúť aj ináč.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Čl. 6

Dovolenka

1. V súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky **päť týždňov**.
2. Dovolenka vo výmere **šesť týždňov** v kalendárnom roku patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 33 rokov veku.
3. Dovolenka vo výmere **deväť týždňov** v kalendárnom roku patrí pedagogickému zamestnancovi.

Čl. 7

Platové podmienky

1. Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Táto KZ v súlade s § 31 cit. zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
2. Zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje táto KZ sú zaradovaní do platových tried podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú vykonávajú v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na ich vykonávanie.
3. Odmeňovanie hlavného kontrolóra sa riadi zákonom č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.
4. Odmeňovanie zamestnancov, ktorých pracovný pomer bol uzatvorený na základe dohody zamestnávateľa s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, na základe schváleného

projektu, zamestnancov – koordinátorov aktivačnej činnosti a menších obecných služieb sa môže riadiť ZP.

5. Zamestnávateľ každoročne upraví stupnice platových taríf zamestnancov v súlade s príslušným nariadením vlády SR v zmysle KZ vyššieho stupňa.

Čl. 8

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý **nie je** pedagogickým zamestnancom, odborným zamestnancom alebo zamestnancom s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

Čl. 9

Osobné príplatky a odmeny

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne starosta.
2. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške **najmenej 10 %** zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplato len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplato priznaný.

Čl. 10

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

1. Zamestnávateľ poskytne za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku odmenu zo mzdového fondu. Odmena je stanovená **vo výške funkčného platu** zamestnanca. (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ)
2. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku sa zamestnancovi vypláca v najbližšom výplatnom termíne po dosiahnutí tohto životného jubilea.

Čl. 11

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP odstupné, a to
 - a) v sume jeho **jedného funkčného platu**, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako jeden rok,
 - b) v sume **dvojnásobku jeho funkčného platu**, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa jeden rok a menej ako tri roky,

- c) v sume **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa tri roky a menej ako štyri roky,
 - d) v sume **štvornásobku jeho funkčného platu**, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa štyri roky a menej ako päť rokov,
 - e) v sume **päťnásobku jeho funkčného platu**, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov.
2. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Zamestnávateľ odchodné neposkytne, ak sa pracovný pomer skončí podľa § 68 ods. 1 ZP.

Čl. 12

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby v pokladni obecného úradu.

Čl. 13

Pracovný pomer na dobu určitú

1. Zmluvné strany sa na základe § 48 ods.4 písm. d) ZP dohodli, že predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú do troch rokov alebo nad tri roky možno okrem dôvodov uvedených v § 48 ZP ods. 4 písm. a - c aj v týchto prípadoch:
 - a) vznik pracovného pomeru zamestnanca predchádza Dohoda zamestnávateľa s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny resp. inou štátnou organizáciou alebo inštitúciou, ktorej platnosť je obmedzená na dobu určitú a kde sa od zamestnávateľa vyžaduje len spolufinancovanie,
 - b) vytvorenie pracovného miesta zamestnanca vyplýva zo schváleného projektu, ktorým zamestnávateľ uspel u príslušného vyzývateľa tohto projektu
 - c) vykonávanie pracovných činností remeselných, manuálnych, alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce,
 - d) ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva koordinovanie menších obecných služieb,
 - e) ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva opatrovateľskú službu alebo terénnu sociálnu prácu.

Čl. 14

Skúšobná doba

1. Zmluvné strany sa dohodli, že maximálnu dĺžku skúšobnej doby je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve takto:
 - najviac šesť mesiacov u zamestnanca,
 - najviac deväť mesiacov u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti starostu obce a v priamej riadiacej pôsobnosti vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti starostu.

Časť III

SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A SOCIÁLNY FOND

Čl. 15

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Stravovanie zamestnávateľ zabezpečí **vrátane prekážok v práci**. Povinnosť zabezpečiť stravovanie nemá zamestnávateľ voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, ak si uplatnili stravné.
2. Zamestnávateľ **rozširuje okruh fyzických osôb**, ktorým podľa § 152 ods. 8 písm. c ZP zabezpečí príspevok na stravovanie vo výške podľa § 152 ods. 3 ZP **o starostu obce** bez príspevku zo sociálneho fondu.
3. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo výdajnej školskej jedálni v MŠ v Spišskom Štvrtku alebo formou stravných poukázok.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume podľa zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok.

Čl. 16

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje
 - umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
 - vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im

absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Čl. 17

Zvyšovanie kvalifikácie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Na žiadosť zamestnanca zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu o zvyšovaní kvalifikácie zamestnanca podľa § 155 ZP. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie.
4. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
5. Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Čl. 18

Regenerácia pracovnej sily

1. Zmluvné strany sa dohodli, že na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov, okrem zamestnancov čerpajúcich materskú dovolenku, rodičovskú dovolenku a pracovné voľno bez náhrady mzdy zorganizujú v nestránkové dni **najviac 3 ozdravné dni** do roka pre všetkých zamestnancov.
2. Úhrada nákladov sa bude realizovať z prostriedkov sociálneho fondu a z vlastných zdrojov zamestnancov v súlade so zákonom o sociálnom fonde.

Čl. 19

Pracovné voľno

1. Pracovné voľno bez náhrady mzdy aj z iných dôvodov, ako sú uvedené v ZP môže zamestnávateľ poskytnúť na základe písomnej žiadosti zamestnanca.
2. Žiadosť o poskytnutie pracovného voľna bez náhrady mzdy musí byť riadne zdôvodnená a poskytne sa v prípadoch napr. vážne zdravotné problémy člena rodiny, pohreb v zahraničí a pod.). pri vlastnom doliečovaní pri ktorom nie je poskytované pracovné voľno s náhradou mzdy, vrátane kúpeľných pobytov, zo študijných dôvodov, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.
3. Neplatené pracovné voľno sa poskytuje najdlhšie na obdobie **dvoch mesiacov v kalendárnom roku**.

4. Zamestnávateľ takého pracovné voľno môže poskytnúť len v prípade, ak sa zamestnanec zaviazal počas neho uhrádzať poisťné do príslušných fondov a poisťovní sám.
5. Pracovné voľno **s náhradou mzdy** nad rámec pracovnoprávných predpisov bude zamestnancom poskytnuté na základe písomnej žiadosti v týchto prípadoch a v tomto rozsahu: **1 deň** po pohrebe rodiča zamestnanca, vlastného (osvojeného) dieťaťa a starých rodičov, súrodenca zamestnanca, švagra a švagrinej, manželových rodičov, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

Čl. 20

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) **v roku 2012 je 2 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, **od 1.1.2013 je 3 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Čl. 21

Sociálny fond

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Sociálny fond sa bude tvoriť :
 - **povinným prídelením vo výške 1%** zo základu ustanoveného v § 4ods. 1) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov,
 - **ďalším prídelením vo výške 0,5 %** zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
3. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť dokumentom „Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu“, ktorý tvorí prílohu tejto KZ.
4. Zamestnávateľ a odborová organizácia budú nápomocní pri preklenutí mimoriadne ťažkej situácie zamestnanca v prípade úrazu, ťažkej choroby zamestnanca, smrti zamestnanca alebo jeho manžela, manželky resp. dieťaťa, s ktorými žije v spoločnej domácnosti, na základe písomnej žiadosti predloženej odborovej organizácii. Vzniknuté prípady sa budú riešiť individuálne. Maximálna **výška sociálnej výpomoci je 200 €** na základe dohody odborovej organizácie a zamestnávateľa.

Časť IV

SPOLOČNÉ USTANOVENIA

Čl. 22

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Čl. 23

Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ najmenej päť rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

Čl. 24

Záverečné ustanovenia

1. KZ sa uzatvára na obdobie do 31.12.2012. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie **d'alsieho kalendárneho roka**, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorakoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.
2. Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ktorých zastupuje odborová organizácia, spojené s uzatváraním KZ budú riešené kolektívnym vyjednávaním. V prípade jeho neúspešnosti pri riešení sporu sa bude postupovať v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní.
3. Zmeny a doplnky tejto KZ je možné uskutočniť po vzájomnej dohode - kolektívnym vyjednávaním a to výhradne písomnou formou. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Doplnok ku Kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
4. Zmluvné strany sú povinné k písomnému návrhu o zmene tejto KZ vyjadriť sa najneskôr do 10 dní od jeho predloženia.
5. Ak zamestnávateľ nesplní alebo poruší ustanovenia KZ, zachová sa nasledovný postup:
 - a) podnet z neplnenia KZ predkladá zamestnanec starostovi a predsedovi odborovej organizácie,
 - b) na podnet adresovaný zamestnávateľovi obdrží zamestnanec odpoveď do 15 dní.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú začať vyjednávanie o uzavretí novej KZ najneskôr 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ.
7. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami, účinná dňom nasledujúcim po dni zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa www.spisskystvrtok.sk.
8. KZ je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
9. Nadobudnutím účinnosti tejto KZ končí platnosť KZ zo dňa 25.2.2009 v znení neskorších zmien a doplnkov..
10. KZ sa vyhotovuje v troch exemplároch, jeden pre odborovú organizáciu, dva pre zamestnávateľa.

V Spišskom Štvrtku dňa 30. marca 2012

SIGNED

SIGNED

.....
za odborovú organizáciu

.....
za zamestnávateľa

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl. 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 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Nevýčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 1329831154/0200
5. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie.

Čl. 2

Tvorba sociálneho fondu

1. Sociálny fond sa bude tvoriť :
 - povinným prídelením vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4ods. 1) zákona č. 152/1994 Z. z o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov,
 - ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Čl. 3

Použitie sociálneho fondu

1. Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed alebo stravovaciu poukážku príspevok vo výške 0,40 €.

2. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na príslušný rok poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily, zájazdy, kultúrne akcie, športové a iné aktivity obce a na spoločenské posedenia kolektívu. Žiadosť o úhradu predkladá organizátor podujatia spolu s príslušnými dokladmi správcovi sociálneho fondu po predchádzajúcom odsúhlasení.

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. Sociálna výpomoc

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 200,00 € v súlade s čl 21 KZ.

Čl. 4

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2012

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2012

zostatok k 1. 1. 2012	723,82 €
plánovaný prídel	2 000,00 €
S p o l u :	2 723,82 €

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2012

stravovanie zamestnancov – 0,40 €	1 300,00 €
sociálna výpomoc	400,00 €
regenerácia pracovnej sily	1 023,82 €
S p o l u :	2 723,82 €

Tieto zásady sú súčasťou KZ zo dňa 30.03.2012

V Spišskom Štvrtku dňa 30.03.2012

SIGNED

.....

za odborovú organizáciu

SIGNED

.....

za zamestnávateľa