

Kolektívnu zmluvu pre rok 2013

uzatvárajú podľa §2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva vedy, výskumu a športu na Slovensku pri Centre voľného času, Pod hájom 1356, 01841 Dubnica nad Váhom.

Zastúpená : Bc.Alenou Ladeckou – predsedníčkou ZOOZ PŠaV

a

Centrum voľného času so sídlom Pod hájom 1356, Dubnica nad Váhom , ktorý pri odmeňovaní postupuje podľa zákona 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.

IČO: 36128601 zastúpené Mgr.Alenou Porubčanovou , riaditeľkou CVČ

(ďalej Zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenie

Článok 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 a podľa článku 5 ods. 6 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva, vedy, výskumu a športu na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo splnomocnenia, ktorým výbor odborovej organizácie jej štatutárnym orgánom splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Bc. Alenu Ladeckú predsedníčku odborovej organizácie.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.4. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa zariadenia, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia kolektívna zmluva skratka KZ namiesto označenia Zákonník práce „ZP“ namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“ namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej dohody na rok 2012 skratka „KD“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 a § 232 ZP č. 311/ 2001 Z. z. ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovej organizácie. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KD.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomne oprávnene vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov, alebo dohodu o pracovnej činnosti.

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu jej zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2012. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2017 okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet, t.j. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2013.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako Dodatok č. KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti /teda nie retroaktívne/ ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzná vyššia KZ ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od prideleného finančného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom CVČ v Dubnici nad Váhom..

Z oboznámenia sa s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, v ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

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

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť upravuje Vnútrošný mzdový predpis Centra voľného času .
Príplatok za riadenie

1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 zriaďovateľ.

2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia

percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

Príplatok za zastupovanie

1. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) Pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.
- b) Pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca ak túto činnosť vykonáva u dvoch, alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov príplatok v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. (§ 16 OVZ). Tento príplatok sa poskytuje zamestnancovi, ktorý je s deťmi na pobytovom tábore.

Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu a v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. (§ 17 OVZ).

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§18 OVZ).

Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa odseku 6 až 8 tohto článku. (§19 OVZ).

Náhrada platu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej činnosti pracovnej pohotovosti

- a) Náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja (len v prípade pobytových táborov).
- b) S možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja

(len v prípade pobytových táborov).

Článok 8

Osobný, kreditový a ďalšie príplatky

Osobný príplatok

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 rozhoduje riaditeľ CVČ na základe písomného návrhu (§ 10 OVZ).

2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria rozpracované v Pracovnom poriadku a v Kritériách priznania osobného príplatku CVČ.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roku na celý kalendárny rok.

4. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nespĺňa kritéria alebo podmienky priznania).

Kreditový príplatok

1. Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti, profesijný rozvoj v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy , do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

2. Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

3. Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej alebo druhej atestácie.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec . Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy po dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu §20 ods. 1 písm. c/ OVZ).

*Článok 9****Výplata platu, a zrážky z platu***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr k poslednému dňu nasledujúceho kalendárneho 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.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie odvádzať 0,005 % z čistého mesačného príjmu, prevodným príkazom v prospech účtu Rady ZO OZ .

*Článok 10****Odstupné a odchodné******Odstupné a odchodné***

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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 najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve 2 % z hrubej mzdy. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že každú zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancami.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom v najvyššej stupnici platových taríf platových tried, 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 z. č. 555/2003 o odmeňovaní vo VZ), (správny zamestnanec)

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat pre nepedagogických zamestnancov, ktorí vykonávajú neremeselné práce (duševné činnosti) podľa stupnice platových taríf platových tried, do ktorej zamestnanca zaradil podľa katalógu pracovných činností nezávisle od dĺžky započítanej praxe. (ekonóm – účtovník podľa z. č. 553/2003 o odmeňovaní vo VZ).

*Článok 13***Pracovný čas zamestnancov**

1. V záujme vytváranie priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37, 5 hodiny týždenne.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou výchovnou činnosťou s ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Prestávka na obed sa do čistého pracovného času nezapočítava. Prestávka na obed je v čase od 12.00 hod do 12.30. hodiny, prípadne v závislosti podľa pracovných úloh.

*Článok 14***Dovolenka na zotavenie**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa výmera dovolenky na zotavenie predlžuje nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

Dovolenka na zotavenie pre nepedagogických pracovníkov:

a) Základná výmera dovolenky nepedagogického zamestnanca do veku 33 rokov sú 4 týždne a predlžuje sa nad rozsah ustanovený v § 103 o jeden týždeň.

b) Základná výmera dovolenky nepedagogického zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši 33 rokov veku je 5 týždňov a predlžuje sa nad rozsah ustanovený v § 103 o jeden týždeň.

c) Dovolenka riaditeľa školského zariadenia a vychovávateľov je najmenej 8 týždňov v kalendárnom roku a predlžuje sa nad rozsah ustanovený v § 103 o jeden týždeň.

Tretia časť**Kolektívne vzťahy práva a povinnosti zmluvných strán***Článok 15***Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3. Právo zamestnancov na štrajk zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16**Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnení /záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej ministerstva).

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne v zmysle odseku 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 100,- €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17**Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavenie ich sťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bolo prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 4 ZP).

Článok 18**Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností (§ 240 ZP) sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť:

a) Nástenku na zverejnenie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní o pracovnoprávnych vzťahoch, o odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

b) V prípade potreby umožniť použitie telefónu a faxu alebo počítačového systému.

c) Poskytnúť priestor na rokovanie odborových orgánov, vzdelávacích činností a kolektívne vyjednanie a riešenie sporov. Zaplatiť prevádzkové náklady na svoj náklad.

*Článok 19****Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti***

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

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pružného pracovného času (§ 86 ods. 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a času na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane, jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP),
 - určenie prídeltu do SF o jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3,§7ods.3 zák.č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde):
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac pred tým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu ,
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - dohodnutých nových pracovných pomerov u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
 - pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP), možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu a na konci roka za celý

rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP),

- opatrenia súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytnutia OOP),
- d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností s pracovnoprávnymi vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - zavedenie rovnomerného pružného pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP), / tábory)
 - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141 ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a ZP),
 - stav, štruktúra a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP,
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP,
- e) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnymi predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP)

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle 15 ods.1 tejto KZ.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa. (§230 ZP).

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- Písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§6 ods. 1 písm. k zákona o BOZP).

- Bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§17 ods.5 zákona o BOZP).

- Pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§7 ods. 1 zákona o BOZP).

- Odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (9 ods. 2 zákona o BOZP).

- Vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP).

- Poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv podľa zoznamu poskytovaných OOPP.

- Poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/zákona o BOZP).

- Zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnuté podmienky na výkon ich funkcie (§240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP).

- Kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP).

- Kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch CVC (§9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP).

- Umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠ a V (ZIBP) (§ 29 zákona o BOZP).

- Znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa,

2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti starostlivosti o BOZP a či sústavne

vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch CVČ s jeho vedomím,
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

3. O vykonaných opatreniach podľa písm. c) predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

- jedenkrát ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
2. počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého 1 do 3 dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od 4 dňa do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.),
 - umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 25

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravné lístky pre rok 2013 v hodnote 3,00 €. Stravovať sa môžu v stravných zariadeniach mesta Dubnica nad Váhom. Z toho 0,88 € hradí zamestnanec. (zo sumy 3,00€)
- (2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 1,94€ (55% = z najvyššej ceny stravného lístka 3,00 €. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде v znení neskorších predpisov v sume 0,18€ (6%) na jedno hlavné jedlo (stravný lístok zo sumy 3,00€).

Článok 26**Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácií.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy podľa platných predpisov.

Článok 27**Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídelený do SF je tvorený povinným prídelením vo výške 1,25 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. (odvody mesačné).

2. Zásady tvorby a použitia SF rieši Smernica o Sociálnom fonde.

Štvrtá časť**Záverečné ustanovenia****Článok 28**

(1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenia plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať na základe požiadaviek hociktorej zmluvnej strany.

(2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

3. V prípade, že najneskôr 30 dní pred vypršaním tejto KZ nezačne ani jedna zo zmluvných strán rokovať o KZ na ďalší kalendárny rok platí táto KZ aj pre nasledujúci rok.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Dubnici nad Váhom dňa 27.1. 2013 s účinnosťou od 1.1. 2013

.....

.....

Bc. Alena Ladecká
predseda ZOOZ PŠ a V pri CVČ
Dubnica nad Váhom

Mgr. Alena Porubčanová
riaditeľka CVČ

Príloha číslo 1

Splnomocnenie

Príloha č. 1**Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom - zo sociálneho fondu**

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1.V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšia 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.Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

3.V priebehu roku sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

4.Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

5.Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa vo VÚB. Číslo účtu: 1649348559/0200 Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

6.Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec :

Eva Trokanová

– ekonómka a predseda odborovej organizácie Bc. Alena Ladecká.

7.Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 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.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

1.Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2013

• Povinný prídel do SF vo výške	900€
• Ďalší prídel do SF	0
• Zostatok SF z predchádzajúcich rokov	164€
• Spolu	1064€

2.Výdavky zo SF na rok 2012

• Stravovanie zamestnancov	440€
• Stravovanie nad rozsah ustanovený osob. predpisom	0€
• Pri dovŕšení 50 rokov veku	35,- €
• Pri úmrtí zamestnanca, ale blízkeho rod. príslušníka	35,- €
• Narod. dieťaťa	35,- €
• Pri 1 odchode do dôchodku	35,- €
• Výdaj spolu:	580€
• Šetrenie	484€

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu**Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravné lístky pre rok 2013
- (2) v hodnote 3,00 €. Stravovať sa môžu v stravných zariadeniach mesta Dubnica nad Váhom. Z toho 0,88 € hradí zamestnanec. (zo sumy 3,00€)
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 1,94€ (55% = z najvyššej ceny stravného lístka 3,00 €. 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 0,18€ (6%) na jedno hlavné jedlo (stravný lístok zo sumy 3,00€).

Sociálna výpomoc nenávratná peňažná

1. Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jedno rázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine v prípade:

- Úmrtia manžela, manželky poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov 35,- €

Sociálna výpomoc

1. Zo sociálneho fondu poskytne zamestnávateľ zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- Zamestnancovi po dovŕšení 50-teho roku veku života v sume 35,- €
- Pri prvom odchode do dôchodku v sume 35,- €
- Pri narodení dieťaťa zamestnanca v sume 35,- €

Tieto zásady sú súčasťou Kolektívne zmluvy pre rok 2013.

Zamestnávateľ

odborová organizácia

Predĺženie Kolektívnej zmluvy pre rok 2013

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov pre rok 2013

zmluvné strany:

**zamestnávateľ: Centrum voľného času , Pod hájom
1356,01841 Dubnica nad Váhom**

a

ZOOZ PŠ a V pri CVČ Dubnica nad Váhom

uzatvárajú

Predĺženie Kolektívnej zmluvy pre rok 2013

Mgr. Alena Porubčanová
riaditeľ CVČ

Bc. Alena Ladecká
predseda ZOOZ pri PŠ a V
CVČ Dubnica nad Váhom



Centrum voľného času

Pod hájom 1356, 018 41 Dubnica nad Váhom

IČO: 36128601, DIČ: 2021642161

www.cvcdub.edu.sk, mail: cvcdca@seznam.cz

tel. číslo/fax: 042/4422765, mobil: 0907 710 872

VNÚTORNÁ SMERNICA CENTRA VOĽNÉHO ČASU O SOCIÁLNOFONDE

Zákon č. 591/2007 Z. z., zákon č. 375/1996 Z. z., ktorý mení a dopĺňa zákon č. 152/1994 Z. z. a zákon 286/1992 o daniach z príjmov upravujú tvorbu a čerpanie sociálneho fondu na financovanie podnikovej politiky

Článok 1

Základné ustanovenia

1.V tejto smernici sa upravuje podrobnejšia 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.Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

3.V priebehu roku sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

4.Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

5.Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa vo VÚB. Číslo účtu: 1649348559/0200. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

6.Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľ: Eva Trokanová.

– ekonómka a predseda odborovej organizácie Bc. Alena Ladecká.

7.Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 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.

Článok 2

Tvorba sociálneho fondu

Fond sa tvorí ako úhrn

- povinného prídeldu vo výške 1 % zo základu hrubých miezd zamestnancov
- ďalším prídeldom vo výške 0,25 % zo základu hrubých miezd zamestnancov.

Základ na určenie prídeldu

Základom na určenie prídeldu je súhrn hrubých miezd alebo plátov za odpracovaný čas, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje zárobok na pracovnoprávne účely.

Príjem a čerpanie sociálneho fondu

Okrem záväzného použitia prostriedkov sociálneho fondu možno na základe internej dohody medzi zamestnávateľom a ZOOZ pri CVC Dubnica nad Váhom prostriedky fondu čerpať nasledovne:

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2012

• Povinný prídel do SF vo výške	900€
• Ďalší prídel do SF	0
• Zostatok SF z predchádzajúcich rokov	164€
• Spolu	1064€

2. Výdavky zo SF na rok 2012

• Stravovanie zamestnancov	440€
• Pri dovŕšení 50 rokov veku	35€
• Pri úmrtí zamestnanca, ale blízkeho rod. príslušníka	35 €
• Narodenie dieťaťa	35€
• Vecný dar pri 1 odchode do dôchodku	35€
• Výdaj spolu:	580€
• Šetrenie	484€

Článok 3**Použitie a čerpanie sociálneho fondu****Stravovanie**

a/ Príspevok na závodné stravovanie sa poskytne ako nepeňažné plnenie, ktoré nepodlieha dani z príjmu, a to v rovnakej výške pre všetkých zamestnancov CVC vo výške 0,18 €. (6 % zo sumy 3, 00 €).

b/ Zamestnancovi sa poskytne na nasledujúci mesiac taký počet stravných lístkov, ktorý je zhodný s počtom pracovných dní po odpočítaní služobných ciest v trvaní dlhšie ako 5 hodín, dovolenky, OČR, PN, plateného a neplateného voľna.

c/ O počte vydaných stravných lístkov vedie zamestnávateľ evidenciu.

Sociálna výpomoc nenávratná peňažná**35,- €**

1. Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jedno rázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi v prípade:

- Úmrtia manžela, manželky poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov 35,- €

Sociálna výpomoc**105,- €**

1. Zo sociálneho fondu poskytne zamestnávateľ zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- Zamestnancovi po dovŕšení 50-teho roku veku života v sume 35,- €
- Pri prvom odchode do dôchodku v sume 35,- €
- Pri narodení dieťaťa zamestnanca v sume 35,- €

Článok 4***Záverečné ustanovenia***

Príspevok zo sociálneho fondu podľa vyššie uvedeného sa poskytnú len tým zamestnancom, ktorí pracujú u zamestnávateľa minimálne tri mesiace, nie sú vo výpovednej dobe, respektíve nekončia pracovný pomer dohodou, nebol písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny alebo na neuspokojivé pracovné výsledky v kalendárnom roku. O príspevok zamestnanec žiada žiadosťou. Príspevok pri odchode do dôchodku, pri životnom alebo pracovnom jubileu má nenávratný jednorazový charakter.

Tieto zásady sú súčasťou Kolektívne zmluvy pre rok 2013