

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením § 31 zákona NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zákona 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a § 231 ods.1 Zákonníka práce a príslušných ustanovených ustanovení zákona SNR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov.

Mesto Svit zastúpené PaedDr. Abrahámom Rudolfom, primátorom mesta

na jednej strane

**ZO Sloves pri Mestskom úrade vo Svite zastúpené Ing. Stanislavom Pjatakom predsedom
ZO Sloves**

na druhej strane

u z a t v á r a j ú

**kolektívnu zmluvu
na rok 2011**

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok I.

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať kolektívne vyjednávanie v zmysle § 2 ods. 3 písm.a/ a § 3 písm. a/ a b/ zákona SNR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní /úplné znenie zákona NR SR č. 357/2001 Z.z., zákonom NR SR č. 54/1996 Z.z. a zákonom NR SR č. 209/2001 Z.z.

Článok 2

Kolektívnu zmluvou sa upravujú:

- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- sociálna oblasť a sociálny fond
- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 3

KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa v súlade so zákonmi NR SR č.552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme a č.553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie v zmysle ust. § 240 Zákonníka práce.

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľská organizácia v nevyhnutnom rozsahu pracovníkom voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych záležitostí.

V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu / ďalej len ZO / a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva právo ZO vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zabezpečí sa súčinnosť ZV - OZ s vedením organizácie v otázkach, ktoré vyplývajú zo ZP.

Článok 6

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí zrážanie členských príspevkov zo mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu na účet ZO. Za písomnú dohodu sa považuje prihláška zamestnanca do odborovej organizácie Sloves s vlastnoručným podpisom. Tento postup vyplýva z ust. § 131 ods. 3 ZP. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO najneskoršie do 10 dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 7

Zamestnávateľ bude prizývať zástupcu závodného výboru 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, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 8

ZO uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 9

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so ZV organizačný poriadok, pracovný a platový poriadok ako aj každú ich zmenu v súlade s príslušnými ust. ZP a zákona 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme. Pracovný poriadok je neplatný v zmysle ust. § 12 zákona NR SR č.552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, pokiaľ nebude daný predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov.

Článok 10

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a/ pre zamestnancov v jednozmennej prevádzke na MsÚ

Pondelok	7:00 – 15:30 hod.
Utorok	7:00 – 15:30 hod.
Streda	7:00 – 16:00 hod.
Štvrtok	7:00 – 15:30 hod.
Piatok	7:00 – 13:30 hod.

b/ počas pracovných dní je stanovená prestávka na jedenie a oddych v trvaní 45 minút mimo piatka, kedy je 30 minút (z toho 30 minút je v zmysle ZP ale nezapočítava sa do prac. času). Prestávka na jedenie a oddych sa poskytuje od 12.15 hod. do 13.00 hod. mimo piatka, kedy prestávka na jedenie je od 12.15 hod. do 12.45 hod.

c/ u pracovníkov vo viaczmennej prevádzke – Mestskej polície úpravu pracovného času zariaďuje náčelník MsP po prejednaní s primátorom mesta. Prihliada sa na potreby a záujmy mesta. MsP má nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas nasledovne:

1. a 2. deň	od 6.00 – 18.00 hod
3. a 4. deň	voľno
5. a 6. deň	od 18.00 – 6.00 hod
7. a 8. deň	voľno

s tým, že sa bude prihliadať pri rozpise na zabezpečovanie vykrytia jednotlivých zmien 2 - člennými hliadkami ako aj na pokrytie fondu pracovnej doby v mesiaci.

Z dôvodu zabezpečovania zmennosti nižším počtom pracovníkov ako je 8 a pre prevádzkové dôvody (nemoc, čerpanie dovolení) sa môžu zabezpečovať zmeny 1 pracovníkom a krátiť počet pracovných hodín na menej ako 12.

Náčelník MsP má pracovný čas od 6.00 hod. do 14.15 hod. mimo piatka.

V piatok má pracovný čas od 6.00 hod. do 14.00 hod.

Počas pracovných dní je stanovená prestávka na jedenie a oddych v trvaní 45 minút, mimo

piatka, kedy je 30 minút. (z toho 30 minút je v zmysle ZP, ale nezapočítava sa do prac. času).
Prestávka na jedenie a oddych sa poskytuje od 12.15 hod. do 13.00 hod. mimo piatka, kedy prestávka na jedenie je od 12.15 hod. do 12.45 hod.

MsP počas pracovného času má prestávku na obed od 12.00 hod. do 12.30 hod. a v doobedňajších hodinách ešte 15 min. na oddych, ktoré určí náčelník MsP.

MsP počas pracovného času od 18.00hod. do 06.00 hod. určí prestávku na jedenie a oddych v dobe 45 minút náčelník MsP podľa uložených úloh.

Mestská knižnica má nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas.

Pracovná doba v Mestskej knižnici vo Svite

	I.	II.	III.
P	7:35 – 18:15	7:35 – 13:15	7:35 – 18:15
U	7:35 – 13:15	7:35 – 18:15	7:35 – 15:40
S	7:35 – 13:15	7:35 – 13:15	7:35 – 13:15
Š	7:35 – 18:15	7:35 – 13:15	7:35 – 13:15
P	7:35 – 15:40	7:35 – 15:40	7:35 – 18:15

Sobota (október –máj)

Týždenný pracovný čas 37,5 hodín je rozvrhnutý tak, že pracovníčky knižnice sa striedajú v dlhých dňoch (od 7:35 do 18:15)

stredných (od 7:35 do 15:40) a krátkych (od 7:35 do 13:15) podľa rozpisu.

Ak má pracovníčka službu v sobotu od 8:30 do 11:30 hod. v období od októbra do mája, v tomto týždni má skrátenú službu stredného dňa o 3 hodiny / od 7:35 do 12:25/.

Na obed majú 45 min. v dlhých a stredných dňoch /30 min. v zmysle ZP ale nezapočítavajú sa do prac. času/. Striedajú sa počas prevádzky knižnice od 12:00 do 13:30 hod.

Všetky služby v knižnici sú rozdeľované tak, aby bola prevádzka knižnice zabezpečená aj počas dovoleniek, či práceneschopnosti.

Otváracie hodiny v knižnici:

Pondelok	10:00 – 18:00
Utorok	10:00 – 18:00
Streda	zatvorené
Štvrtok	10:00 – 18:00
Piatok	10:00 – 18:00
Sobota /X-V/	8:30 – 11:30

V prípade nedostatočných pracovných výsledkov bude rozvrhnutie pracovného času pre pracovníkov MsP a MsK znovu prehodnotené. K 30.9.2008 náčelník MsP podá správu o účelnosti a efektívnosti využitia rozvrhu fondu pracovnej doby u jednotlivých pracovníkov v zmysle hore uvedenej úpravy.

d/ pre zamestnancov v Zariadení opatrovateľskej služby na ul. Kpt. Nálepku 42

- vedúca ZOS má pracovný čas : pondelok: od 6.30 hod. do 14.30 hod.
utorok – piatok od 7.30 do 15.00 hod.

a prestávku na jedenie a oddych od 12:45 hod. do 13:15 hod.

- zdravotné sestry, ošetrovatelky a pomocný zdravotný personál má nerovnomerne rozvrhnutý

pracovný čas:

1. smena – ranná	7:00 - 14:00 hod.
2. smena – odpoľud.	14:00 – 19:00 hod.
3. smena – nočná	19:00 – 7:00 hod.
4. celodenná smena	7:00 – 19:00 hod.

v sobotu a nedeľu:

1. smena	7:00 – 19:00 hod.
2. smena	19:00 - 7:00 hod.

a prestávku na jedenie a oddych od 12:00 hod. do 12:30 hod. pri I. smene, u ostatných smien t.j.

2. a 3. smene ako aj pri práci v sobotu a nedeľu, prestávka na oddych a jedenie v čase od 19:00 hod do 7:00 hod je 30 minút v zmysle ZP, ktorú určí vedúca ZOS a nezapočítava sa do pracovného času

- upratovačka

má pracovný čas od 7:00 hod. do 15:00 hod.

pondelok – piatok

a prestávku na jedenie a oddych od 12:00 hod. do 12:30 hod.

prestávka na jedenie a oddych 30 minút v zmysle ZP a nezapočítava sa do pracovného času

- pomocná sila v kuchyni + upratovačka

má pracovný čas od 11.00 – 18.30 hod. Pondelok – piatok a prestávku na jedenie a oddych 30 minút v zmysle ZP a nezapočítava sa do pracovného času

- pre zamestnancov v ZOS – dennom stacionári na ul. Štúrovej 46 je pracovná doba

pondelok - piatok od 7:00 hod. - 17.00 hod

s tým, že týždenný pracovný čas je 37,5 hod. pre zamestnankyne

1. od 7:00 hod. – 15:00 hod.

2. od 9:00 hod. – 17:00 hod.

Prestávka na jedenie a oddych od 12:45 hod. do 13:15 hod.

e/ opatrovatel'ky v DOS na ul. Štúrovej 46

majú pracovný čas od 7:00hod. do 15:00 hod.

pondelok – piatok

a prestávku na jedenie a oddych od 12:30 hod. do 13:00hod.

prestávku na jedenie a oddych je 30 minút v zmysle ZP a nezapočítava sa do pracovného času

Úpravu pracovného času zariaďuje vedúca VVSaSČ a prihliada na potreby a požiadavky klientov. Pracovný čas je možné nerovnomerne rozvrhnúť v čase od 7:00 hod do 18:00 hod., pričom sa prihliada aj na účelnosť a efektívnosť využitia rozvrhu fondu pracovnej doby.

f/ pre zamestnankyne Centra voľného času

Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca CVČ pozostáva z času, počas ktorého pedagogický zamestnanec vykonáva výchovnú činnosť a z času, podľa ktorého vykonáva ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou, ustanovený nariadením vlády SR č. 238/2004 Z.z. Rozsah výchovnej činnosti a jeho časové rozvrhnutie má každý pedagogický zamestnanec individuálne rozpracovaný písomne v Úväzku výchovnej činnosti pedagogického zamestnanca.

Rozvrh výchovnej činnosti pedagogického zamestnanca a činností súvisiacich s pedagogickou prácou rozvrhne pedagogický zamestnanec v týždennom pláne práce tak, aby bol naplnený fond pracovnej doby. Po schválení riaditeľom CVČ je týždenný plán práce pre pedagogického zamestnanca záväzný.

Úväzok výchovnej činnosti pedagogického zamestnanca sa spravidla stanovuje na daný školský rok v októbri kalendárneho roka .

Počas pracovných dní je stanovená prestávka na jedenie a oddych v trvaní 30 minút v zmysle ZP a nezaratáva sa do odpracovaného času.

g/ pre zamestnankyne Materskej školy ul. Mieru 141

prevádzkovú dobu od 6. 00 hod. do 16.00 hod.

- I. smena : 6.00 hod.- 11.30 hod. - priama činnosť s deťmi
6.30 hod. - 12.00 hod. - priama činnosť s deťmi
II. smena : 10.00 hod. – 15.30 hod. - priama činnosť s deťmi
10.30 hod. – 16.00 hod. - priama činnosť s deťmi

Týždenný rozvrh pracovnej doby pedagogického zamestnanca :

Priama činnosť s deťmi	28 hod.
z toho 0,5 hod zastupovanie bez nároku na náhradné voľno	
ostatné činnosti súvisiace s výchovou a vzdelávaním	8,25 hod
prestávka na obed	2,50 hod

Sumár 38,75 hod.

Z toho priama práca riaditeľky s deťmi

v 2 tr. MŠ je 20 hod. týždenne

v 7. tr. MŠ je 12 hod. týždenne

Prevádzkoví zamestnanci :

Upratovačky :

- I. smena : 6.30 hod. – 14.30 hod.
II. smena : 7.00 hod. – 15.00 hod.
III. smena : 8.00 hod. – 16.00 hod.

Kuchárky :

- I. smena : 6.00 hod. – 14.00 hod.
II. smena : 7.00 hod. – 15. 00 hod.

Vedúca školskej jedálne má prac. dobu

od pondelka do piatka od 6:00 – 14:00 hod. a pracovisko

je každý druhý deň v MŠ Pod Skalkou.

Počas pracovných dní je stanovená prestávka na jedenie a oddych v trvaní 30 minút v zmysle ZP a nezaráta sa do odpracovaného času.

h/ pre zamestnankyne Materskej školy vo Svite Pod Skalkou - učiteľky:

prevádzkovú dobu od 6. 30 hod. do 16.00 hod.

- I. smena ranná 6:30 – 12:00 - priama činnosť s deťmi
II. smena popoludňajšia 9:30 – 16:00 - priama činnosť s deťmi

Týždenný rozvrh pracovnej doby pedagogického zamestnanca :

Priama činnosť s deťmi	28 hod.
z toho 0,5 hod zastupovanie bez nároku na náhradné voľno	
ostatné činnosti súvisiace s výchovou a vzdelávaním	8,25 hod
prestávka na obed	2,50 hod

Sumár 38,75 hod.

Prevádzkoví zamestnanci :

kuchárka : 6:30 – 14:30

upratovačka: 9:30 – 16:30

13:30- 16:30

Počas pracovných dní je stanovená prestávka na jedenie a oddych v trvaní 30 minút v zmysle ZP a nezarátava sa do odpracovaného času.

i/ Fond pracovnej doby pri hore uvedenom rozvrhnutí bude sa využívať 38,75 hodín.

j/ Dovoľenka na zotavenie sa predlžuje o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1, 2 a 3 Zákonníka práce v zmysle Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2011 druhej časti – podmienky zamestnávateľa bod 2/.

k/ Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z iných dôvodov, ktorými sú:

- zdravotné dôvody týkajúce sa jeho osoby,
 - zabezpečovanie ošetrovania blízkej osoby / manžela, manželky, detí, rodičov a súrodencov/ a nemá nárok na hmotné zabezpečenie v zmysle právnych predpisov o nemocenskom poistení
 - reprezentácia štátu na kultúrnych a športových podujatiach po dohode so zamestnávateľom a odborovou organizáciou, poskytne sa mu po vyčerpaní dovolenky pracovné voľno bez náhrady mzdy.
- iné prípady nárokov zamestnancov na voľno bez náhrady mzdy sa nezohľadňujú.

Práca nadčas

Práca nadčas a jej evidencia je určená zo strany zamestnávateľa po dohode s odborovou organizáciou v nariadení primátora mesta č. 2/2007.

V prípade potreby zamestnávateľa sa v zmysle § 97 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce /ďalej len ZP/ môže nariadiť práca nadčas.

1. Rozsah práce nadčas sa stanovuje v zmysle § 97, ods. 6 a 7 ZP na 150 hodín ročne, zo závažných dôvodov sa výkon práce nadčas môže stanoviť na 250 hodín ročne.

2. Práca nadčas sa môže nariadiť na zabezpečenie prác nad rámec pracovných náplní zamestnanca, - práca nadčas sa môže nariadiť aj na zabezpečenie prác v rámci pracovnej náplne zamestnanca, ktoré sa vykonávajú mimo stanoveného rozvrhnutia pracovného času,

- pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času, resp. pri viaczmennej prevádzke sa práca nadčas môže nariadiť na zabezpečenie zastupovania neprítomných zamestnancov,

- bližšie podmienky práce nadčas sa môžu upraviť v smernici primátora mesta, resp. v Nariadení primátora mesta

Čerpanie dovolenky v roku 2010

1. Zamestnanci, ktorí si nevyčerпали dovolenku za kalendárny rok 2010, si túto dovolenku povinní vyčerpať najneskôr do konca augusta 2011.

2. V roku 2011 sa určuje čerpanie 50% celkového nároku na dovolenku za rok 2010 zamestnancom do 31.8.2011, pričom zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky vcelku 2 týždňov.

Z dôvodov hodných zreteľa (napr. práceneschopnosť pre chorobu alebo úraz, materská dovolenka, rodičovská dovolenka) môže o čerpaní dovolenky rozhodnúť zamestnávateľ po dohode so zamestnancom, ak nie je možné čerpať dovolenku v súlade s bodom 2.

Článok 11

Zamestnávateľ prejedná so ZV pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať pracovníkov, a to najmenej 1 mesiac pred ich realizáciou.

Článok 12

Zamestnávateľ prejedná všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce so ZV a bude postupovať v zmysle Zákonníka práce § 74.

Zamestnávateľ bude raz za štvrtrok informovať odborový orgán o uvoľnených a uvoľňovaných pracovných miestach a o prijatí nových pracovníkov.

Článok 13

1. Pri ukončení pracovného pomeru so zamestnávateľskou organizáciou v zmysle § 63 odst. 1 písm. a až c/ Zákonníka práce bude sa postupovať v zmysle platných právnych predpisov § 76 ods. 1 a 2.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ Zákonníka práce, odstupné nad ustanovený rozsah upravený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej lehoty.
3. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 14

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, na predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške ďalšieho jedného funkčného platu vypočítaného podľa § 134 Zákonníka práce.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 15

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Podrobnejšia úprava podmienok na určenie tarifného platu, zvýšenia tarifného platu, priznania osobného príplatku, príplatku za riadenie, príplatku za zastupovanie, príplatku za zmenu, príplatku za prácu v noci, za prácu v sobotu alebo v nedeľu, za prácu vo sviatkoch, plat za prácu nadčas aj odmeny je rozpracované v pracovnom a platobnom poriadku.

Pri uskutočňovaní mzdovej politiky riadiť sa a postupovať v zmysle vnútorného platového predpisu pre pracovníkov mesta Svit. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborový orgán 1/ročne o spôsobe použitia mzdových prostriedkov.

V súlade s ustanovením § 239 Zákonníka práce odborová organizácia kontroluje dodržiavanie pracovno právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Má právo:

- a/ vstupovať na pracoviská zamestnávateľa
- b/ vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
- c/ podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok
- d/ vyžadovať od zamestnávateľa a od orgánu jemu nadriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov
- e/ navrhovať zamestnávateľovi, orgánu jemu nadriadenému a iným orgánom poverených kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv
- f/ vyžadovať od zamestnávateľa, prípadne od orgánu jemu nadriadenému správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Zamestnancovi sa poskytne odmena:

- a/ za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, do výšky jeho funkčného platu v zmysle § 20, zák. 553/2003 Z.z.
- b/ za splnenie mimoriadnych alebo osobitne významných úloh môže byť zamestnancovi poskytnutá odmena v spolupráci so ZO-OZ

Podľa zásad o hospodárení s prostriedkami ZO-OZ táto môže poskytnúť členom ZO-OZ pri MsÚ:

- po odpracovaní 5 rokov v orgánoch samosprávy mesta Svit pri príležitosti životného jubilea 50 rokov peňažný dar vo výške 7 €
- po odpracovaní 5 rokov v orgánoch samosprávy mesta Svit pri príležitosti životného jubilea 60 rokov a každých ďalších 5 rokov veku člena poskytne odmenu vo výške 6,64 €.

Pracovníkom pri príležitosti ich pracovných a životných jubileí sa zabezpečí ich slávnostné prijatie predstaviteľmi mesta a zástupcami ZO-OZ.

- Výplata miezd sa uskutoční vo výplatnom termíne štrnásteho v mesiaci. Pri využití bezhotovostného styku pri výplate mzdy zamestnávateľ sa zaväzuje poukázať peňažné prostriedky tak, aby boli pripísané na účet v deň určený na výplatu.

Časť V.

Sociálna oblasť

Sociálny fond

Pri tvorbe a používaní budeme postupovať v zmysle Zákona 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde doplnený a zmenený Zák. 280/1995 Z.z. a 375/1996 Z.z.

Článok 16

Tvorba sociálneho fondu

Fond sa tvorí ako úhrn:

a/ povinného prídelt vo výške 1.0% zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "základ"),

b/ ďalšieho prídelt vo výške 0,5% zo základu

c/ z ďalších zdrojov ako sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu

Článok 17

Používanie fondu

Fond je určený na zabezpečenie sociálneho rozvoja zamestnancom mesta Svit a na podporu kultúrno-vzdelávacej činnosti.

Fond sa môže použiť aj v prospech rodinných príslušníkov v prípadoch určených v kolektívnej zmluve.

Za rodinného príslušníka sa považujú manžel, manželka, druh, družka, deti do skončenia povinnej školskej dochádzky a potom do dosiahnutia veku 25 rokov, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie štúdiom.

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevkov na

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- b) dopravu do zamestnania a späť,
- c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- d) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- e) zdravotnú starostlivosť,
- f) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- g) doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu
- h) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 18

Sociálna výpomoc

a/ Z fondu možno poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancom organizácie, prípadne ich najbližším pozostalým v mimoriadne závažných prípadoch pri dopravných nehodách,

živelných pohromách, katastrofách. Sociálna výpomoc môže byť v jednotlivých prípadoch do **190 €**.

b/ Na základe písomnej zmluvy možno poskytnúť zamestnancovi organizácie na preklenutie ťažkej finančnej situácie návratnú, bezúročnú pôžičku do výšky **332 €** so splatnosťou do 5 rokov od uzavretia zmluvy o pôžičke. Pri skončení pracovného pomeru je pôžička splatná do 6 mesiacov odo dňa jeho skončenia.

c/ Pri poskytovaní pôžičiek sa bude posudzovať najmä:

- doba odpracovaných rokov,
- plnenie úloh na pracovisku, osobná iniciatíva,
- zárobková činnosť žiadateľ a jeho rodiny
- či už bola žiadateľovi poskytnutá pôžička v minulosti.

Sociálna výpomoc a pôžičky na preklenutie ťažkej finančnej situácie sa môžu poskytnúť v ojedinelých prípadoch aj v hotovosti.

Článok 19 **Dary a odmeny**

Zo sociálneho fondu sa poskytnú dary a odmeny nasledovne:

- po odpracovaní 5 rokov v orgánoch samosprávy mesta Svit pri príležitosti životného jubilea 50 rokov a po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, vecný alebo peňažný dar za každý odpracovaný rok v orgánoch samosprávy mesta Svit **7,60 €** najviac do výšky **114 €**. U dlhoročných odborových funkcionárov sa čiastka môže zvýšiť o **19 €**.
- po odpracovaní 5 rokov v orgánoch samosprávy mesta Svit pri príležitosti životného jubilea 60 rokov a každých ďalších 5 rokov veku člena poskytne odmenu vo výške **7,60 €**.
- pri príležitosti pracovných výročí 20 až 40 rokov v orgánoch samosprávy mesta poskytne odmenu takto:

za 20 rokov práce	odmenu vo výške	50 €
za 25 rokov práce	odmenu vo výške	65 €
za 30 rokov práce	odmenu vo výške	80 €
za 35 rokov práce	odmenu vo výške	100 €
za 40 rokov práce	odmenu vo výške	120 €

Zamestnancom pri príležitosti ich pracovných a životných jubileí sa zabezpečí ich slávnostné prijatie predstaviteľmi mesta a u členov ZO-OZ prijatie predstaviteľmi mesta a zástupcami ZO-OZ pri MsÚ.

Článok 20 **V. Zostavovanie rozpočtu**

O tvorbe a používaní fondu zostavuje organizácia v spolupráci so základnou odborovou organizáciou návrh rozpočtu, ktorý schvaľuje členská schôdza. V rámci schváleného rozpočtu a týchto zásad rozhoduje v konkrétnych prípadoch organizácia a výbor základnej odborej organizácie.

V príjmovej časti rozpočtu sa vychádza zo zostatku fondu na začiatku roka a i ďalších plánovaných príjmov a príjmov v bežnom roku.

Výdavková časť sa plánuje podľa účelov uvedených v týchto zásadách.

Organizácia a výbor základnej odborej organizácie sú oprávnený v období medzi členskými schôdzami v odôvodnených prípadoch a v súlade so schválenými zásadami rozhodovať

o čiastkových úpravách medzi jednotlivými rozpočtovanými položkami a sú povinný predložiť ich najbližšej odborovej členskej schôdzi na dodatočné schválenie.

Pri uskutočňovaní výdavkov zo sociálneho fondu platí zásada spolurozhodovania zástupcov mesta a ZV-OZ.

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom, ktorý tvorí prílohu KZ.

Príkaz na úhradu nákladov a iné čerpanie fondu vrátane objednávok podpisuje oprávnený pracovník organizácie - primátor a poverený odborový funkcionár - predseda.

Časť VI.

Starostlivosť o pracujúcich

Článok 21

1. Na úseku starostlivosti o stravovanie bude sa prispievať na stravu z rozpočtu mesta, sociálneho fondu a odborových prostriedkov podľa osobitného dojednania v súlade so Zákonníkom práce. Stravovanie sa zabezpečí v zmysle dohody o úhrade ceny jedla, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.
2. Na vytvorenie podmienok kultúrnej činnosti a kultúrneho, športového vyžitia, na relaxačné účely, na detskú alebo rodinnú rekreáciu, zdravotnú starostlivosť - úhrada kúpeľnej liečby a vitamínov prispeje sa čiastkou do **33 €** v roku 2011 tým zamestnancom, ktorí boli v stave pracovníkom mesta k 31.12.2010, v prepočte podľa odpracovaných mesiacov – pri dlhšej neprítomnosti v práci - PN ako 1 mesiac- krátene. Ostatným zamestnancom sa prispeje čiastkou do **16,50 €** v prepočte za odpracované mesiace.
Zúčtovanie a preplatenie nákladov v súvislosti s kult. šport. činnosťou v termíne do 30.11.2011.
3. Pri príležitosti uzavretia manželstva zabezpečia zástupcovia mesta a ZV-OZ pri MsÚ odovzdanie darčeka do hodnoty **15 €** z prostriedkov ZO-OZ.
4. V rámci starostlivosti o zamestnancov a dôchodcov, ktorí boli v členskej základni ZO-OZ k 31.12.2010 bude venovať pozornosť formou darčeka v hodnote **7 €** z rozpočtu ZO-OZ.
5. Pri príležitosti hodnotiacej členskej schôdze a Vianoc usporiada ZV-OZ pri MsÚ v spolupráci s funkcionármi mesta slávnostné posedenie, pričom poskytne finančné prostriedky na výdavky v zmysle schváleného rozpočtu.
6. V rámci rekreačnej starostlivosti o pracovníkov zabezpečíme v r. 2011:
domácu rekreáciu podľa záujmu a finančných možností s tým, že odborová organizácia nebude prispievať na úhradu ceny poukazu.

Pri výbere a schvaľovaní účastníkov rekreácie bude ZV-OZ uprednostňovať týchto pracovníkov:

- a/ členov ZO-OZ a dlhoročných funkcionárov odb. organizácie
- b/ v čase školských prázdnin rodiny so školopovinnými deťmi, v mimo prázdninového čase rodičov s deťmi predškolského veku, mladistvých pracovníkov.
- c/ vo všetkých uvedených skupinách majú prednosť členovia ZO, ktorí neboli na domácej rekreácii v predošlom roku, na zahraničnej rekreácii v predošlých dvoch rokoch.
ZV-OZ je povinný oboznámiť členstvo s ponukou na domácu a zahraničnú rekreáciu.

7. Výdavky na služby rozpočtované do výšky **50 €** zo sociálneho fondu na rok 2011 uhradiť pracovníkom, ktorí boli v stave k 31.12.2010 a pracovný pomer trvá stále v orgánoch samosprávy mesta Svit. Pri dlhšej neprítomnosti v práci - PN viac ako 1 mesiac- krátene. Pracovníkom ktorý čerpali zo sociálneho fondu príspevok na deň učiteľov a koniec školského roka, krátiť výdavky na služby o tento príspevok.
8. Zamestnávateľ po dohode so ZV Sloves pri MsÚ poskytne zamestnancom deň plateného voľna v priebehu roka na regeneráciu pracovných síl tzv. športový deň, ktorého čerpanie po schválení štatutárom zamestnanci vyčerpú naraz v určený jeden deň.
9. Sociálny príspevok pre darcov krvi sa poskytne:

a/ za každý odber: **4 €**

b/ jednorazová odmena: **20 €** pri udelení bronzovej, striebornej, zlatej, diamantovej plakety

Pri žiadosti o príspevok podľa bodu a/ zamestnanec predloží potvrdenie o odbere. Odmeny podľa bodu b/ budú poskytnuté na základe zoznamu darcov krvi predloženého SČK Poprad.

10. Zamestnávateľ umožní zamestnancom zakúpenie mobilných telefónov a používanie pridelených SIM kariet s príslušným mesačným programom operátora mobilnej siete Orange na zabezpečenie zvýhodneného telefonovania s rodinnými príslušníkmi zamestnancov podľa príslušnej smernice. Mesačné náklady na telefonovanie si zamestnanec hradí sám.

Časť VII.

Ostatná starostlivosť o pracovníkov

Článok 22

1. V prípade úmrtia člena ZO a pracovníka mesta Svit umožní sa každému pracovníkovi účasť na pohrebe. Jeden smútočný veniec zakúpi MsÚ a druhý ZV-OZ pri MsÚ z odborových prostriedkov do výšky **16,60 €**.
2. Podpora pri úmrtí člena následkom pracovného úrazu sa môže poskytnúť do výšky **50 €**.
3. V prípade úmrtia dôchodcu zakúpi ZV-OZ pri MsÚ veniec z odborových prostriedkov do výšky **10 €** a vyššie delegáciu na pohreb.
V prípade potreby ZV pomôže pozostalým s organizovaním pohrebu.
4. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách uzavretých v roku 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 a 2008, 2009, 2010, 2011 je 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
Podľa vlastného výberu zamestnanca zamestnávateľskú zmluvu uzatvára zamestnávateľ s DDP v zmysle 123/1996 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnkov.
Zamestnanec v zmysle citovaného zákona uzatvára zamestnaneckú zmluvu s DDP.

Do doplnkovej dôchodkovej poisťovne sa platia na DDP príspevky.
Príspevky platí:
 - a/ zamestnávateľ – mesto Svit – za svojich zamestnancov, ktorí sú poistencami po uzatvorení zamestnávateľskej zmluvy vo výške 2% zo zúčtovanej mzdy poistenca.
 - b/ poistenec – minimálne **3,32 €** formou zrážky zo mzdy.
5. Pre zabezpečenie vzdelania opatrovateliek v zmysle zákona 448/2008 Z.z. o sociálnych službách zamestnávateľ preplatí náklady na kurz opatrovateliek v rozsahu 220 hod. do výšky **199,16 €**.

Časť VIII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 23

V súlade s ustanovením § 147 ZP zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Zamestnanci sú v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinní v zmysle § 148 Zákonníka práce podrobiť sa vyšetrovaniu na zistenie, či zamestnanci nie sú pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných prostriedkov. (viď prac. Poriadok)

Zamestnávateľ uhradí fin. náklady za vykonanie lekárskej prehliadky pri vstupe do zamestnania, periodickej preventívnej prehliadky a prehliadky pre získanie a udržanie odbornej spôsobilosti ako aj v zmysle zmluvy a platných právnych predpisov preventívne prehliadky zamestnancom zo strany pracovnej zdravotnej služby. (ako napr. za účelom riadenia služobného motorového vozidla, vydanie zbrojného preukazu a pod.). Zamestnanci pracujúci v noci sú povinní podrobiť sa posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci najmenej raz za rok. Termín: každoročne do 30.6.

V dôsledku ochrany zdravia zabezpečiť okrem vysávania, pravidelné čistenie kobercov čistiacimi prostriedkami v kanceláriách MsÚ ako aj ostatných miestností.

Zamestnávateľ vykoná za účasti odborového orgánu verejnú komplexnú previerku bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termínoch stanovených previerkovou komisiou. V zmysle § 149 Zákonníka práce odborový orgán má právo vykonávať nad stavom bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci u zamestnávateľa. Právo najmä:

- a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b/ kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetruovať,
- c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov zakázať záväzným pokynom ďalšiu prácu,
- d/ upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Časť IX

Záverečné ustanovenia

Článok 24

1. Verejná kontrola KZ sa vykoná za rok 2011 do 15.4.2011 za účasti zamestnancov tým, že sa vyhodnotenie prejedná na členskej schôdzi ZO-OZ.
2. Zmluva je platná a účinná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe ich platnosti.
3. Zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2011. Jej platnosť sa automaticky predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby platnosti nebude uzavretá nová zmluva.

Vo Svite, 15.4.2011

Ing. Stanislav Pjatak
predseda ZO-SLOVES pri MsÚ

PaedDr. Abrahám Rudolf
primátor mesta