

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2023

V súlade s § 231 ods.1 Zákonníka práce a § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

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

na jednej strane

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy (ďalej len ZO OZ
SLOVES) Mestský úrad Vranov nad Topľou,**
zastúpená predsedom ZO OZ SLOVES
Mgr. Máriou Žolnovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2023

Č a s ť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

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

Článok 2

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

Pôsobnosť a záväznosť kolektívnej zmluvy

Článok 3

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

Č a s ť II.

Postavenie odborovej organizácie

Článok 4

1. Zamestnávateľ uznáva ZO SLOVES MsÚ Vranov nad Topľou a jej závodný výbor ako predstaviteľa zamestnancov mesta v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

2. Vyšším odborovým orgánom podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce a Zákona o kolektívnom vyjednávaní je Slovenský výbor - odborový zväz verejnej správy SLOVES.
3. ZO SLOVES MsÚ Vranov nad Topľou poverila na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy Mgr. Máriu Žolnovú, predsedníčku základnej odborovej organizácie.

Článok 5

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

Článok 6

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

Článok 7

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

Článok 8

1. Ak zamestnávateľ zamýšľa uskutočniť organizačné zmeny alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k znížovaniu počtu zamestnancov, informuje o nich odborový orgán. Pritom ho informuje najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, o počtoch a štruktúre zamestnancov, ktorých sa budú týkať organizačné zmeny.

Č a s ť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

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

Článok 10

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

Článok 11

1. Pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky zamestnávateľ predĺži alebo opätovne dohodne v súlade s § 48 ods.4 písm. d) Zákonníka práce z dôvodu:
 - a) zabezpečovania menších obecných služieb, aktivačných prác, čistenia a údržby mesta,
 - b) zabezpečovania projektov a programov v meste, ktoré sú financované zo zdrojov EÚ alebo iných finančných zdrojov na základe zmlúv alebo dohôd,
 - c) zamestnávania zamestnancov na základe dohôd uzatvorených podľa zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov,
 - d) zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím v chránených dielňach a chránených pracoviskách,

e) zabezpečenia opatrovateľskej služby na území mesta.

Článok 12

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

Článok 13

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v 76 ods.1 a 2 Zákonníka práce v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v sume jeho funkčného platu. Odstupné zamestnávateľ vyplatí v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu platu, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 14

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods.1 Zákonníka práce v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2023, v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods.2 Zákonníka práce v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2023 v sume jedného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 15

1. Závodný výbor uplatní právo kontroly podľa § 239 ZP nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.

Článok 16

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne bez prestávok v práci. Ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, zamestnávateľ vyhovie žiadostiam zamestnancov o skrátenie týždenného pracovného času a úmerne tomuto času kráti plat.
2. Rozvrhy pracovného času jednotlivých úsekov sú určené v pracovnom poriadku.
3. Zamestnanci pracujúci na mestskom úrade majú zavedený pružný pracovný čas.

Článok 17

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie v súlade s pracovným poriadkom.
2. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 18

1. Základná výmera dovolenky na kalendárny rok 2023 je stanovená v rozsahu päť týždňov v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou.
2. Zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovíši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa patrí dovolenka na rok 2023 v rozsahu 6 týždňov v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2023.
3. Spôsob a podmienky čerpania dovolenky sú stanovené pracovným poriadkom. Čerpanie dovoleniek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.
4. Zamestnávateľ za každú neospravedlnenú pracovnú zmenu (pracovný deň) kráti zamestnancovi dovolenku o dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítavajú.

Článok 19

1. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi v rozsahu najviac 150 hodín v kalendárnom roku v prípade prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem.
2. Zamestnávateľ môže z dôvodov verejného záujmu (letná a zimná údržba mesta) dohodnúť výkon práce nadčas nad 150 hodín najviac v rozsahu 250 hodín ročne. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Č a s ť IV. Platové podmienky

Článok 20

1. Pri odmeňovaní zamestnancov mesta zamestnávateľ uplatňuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. U zamestnancov prijatých do pracovného pomeru v súlade so zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zamestnancov prijatých v rámci zmlúv a dohôd s Európskym sociálnym fondom, resp. iných dohôd, v ktorých je výška celkovej ceny práce určená, zamestnávateľ môže uviesť platové podmienky v pracovnej zmluve v zmysle Zákonníka práce .

Článok 21

1. Plat sa poukazuje na základe žiadosti zamestnanca na osobný účet. Termín splatnosti platu je posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. Na žiadosť zamestnanca možno plat splatný počas dovolenky na zotavenie poukázať na osobný účet pred nastúpením na dovolenku.
3. Pri skončení pracovného pomeru poukáže zamestnávateľ zamestnancovi plat splatný za mesačné obdobie v deň určený na výplatu na osobný účet.

Článok 22

1. Zamestnávateľ bude v roku 2023 uplatňovať platné platové predpisy.
2. Zamestnávateľ na požiadanie závodného výboru oboznámi zamestnancov s platnými platovými predpismi.

Článok 23

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu vo výške jedného funkčného platu pri životnom jubileu 50 rokov veku, po odpracovaní minimálne jedného roka nepretržite u zamestnávateľa a odmenu vo výške jedného funkčného platu pri životnom jubileu 60 rokov veku, po odpracovaní minimálne desiatich rokov nepretržite u zamestnávateľa.

Časť V. Prekážky v práci

Článok 24

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v súlade s § 141 Zákonníka práce. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141 odseku 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu nad rozsah § 141 Zákonníka práce za čas trvania cesty, čas čakania na ošetrovanie alebo vyšetrenie u lekára a späť.
3. Zamestnávateľ poskytne pri pružnom pracovnom čase zamestnanca pracovné voľno s náhradou platu pri celodennom ošetrovaní resp. vyšetrení zamestnanca a jeho rodinného príslušníka v zdravotníckom zariadení v dĺžke pracovnej zmeny, t. j. za 7,5 hodiny denne.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu nad rozsah § 141 Zákonníka práce za čas účasti zamestnancov na pohrebe manžela zamestnanca, dieťaťa zamestnanca, rodiča zamestnanca a rodiča manžela zamestnanca so súhlasom primátora.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno bez náhrady platu z dôvodu dôležitých osobných prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený v § 141 zákonníka práce v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
 - a) starostlivosť o vlastné maloleté dieťa alebo invalidné dieťa - 1 deň v mesiaci
 - b) starostlivosť o chorého rodiča v prípade choroby, pooperačnom stave a pod., ak nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec sa preukáže lekársnym osvedčením o potrebe osobnej opatery, v rozsahu 3 dní v kalendárnom roku.
6. Pracovné voľno v súlade § 141 ods. 3 Zákonníka práce v trvaní max. do 2 hodín v kalendárnom mesiaci, môže čerpať zamestnanec len so súhlasom primátora mesta, resp. prednostu MsÚ na vybavenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ak ich nemožno vybaviť mimo pracovného času s prihliadnutím na rozvrh pracovného času a čerpanie dovolenky. Uvedené pracovné voľno zamestnanec je povinný nadpracovať najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho týždňa. To neplatí pri oneskorenom príchode do práce, resp. pri oneskorenom návrate z prestávky na obed.
7. Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady platu v súlade s § 141 Zákonníka práce, zamestnávateľ umožní zamestnancovi zameškaný čas nadpracovať najneskôr do jedného mesiaca od čerpania pracovného voľna.
8. Ak zamestnanec neodôvodnene nenastúpi do práce, ide vždy o neospravedlnené zameškanie práce (absenciu).

Časť VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 25

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

Článok 26

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

Článok 27

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

Článok 28

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

Článok 29

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

Časť VII. Sociálna oblasť

Stravovanie zamestnancov

Článok 30

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

Ochranné nápoje

Článok 31

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ochranné nápoje v súlade s príslušnými právnymi predpismi upravujúcimi túto oblasť.

Zdravotná prevencia

Článok 32

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

Doplňkové dôchodkové sporenie

Článok 33

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

Iné zvýhodnenia zamestnancom

Článok 34

1. Zamestnávateľ v spolupráci so závodným výborom odborovej organizácie bude zabezpečovať nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, zájazdy a rekreácie zabezpečované zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Sociálny fond

Článok 35

1. Zamestnávateľ 1 x mesačne poskytne zamestnancom príspevok na zabezpečenie stravovania uvedený v prílohe č. 1 čl. II. ods. 1 Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu. Príspevok sa poskytuje aj za čas dovolenky a dôležitých osobných prekážok v práci uvedených v § 141 ods.2 písm. a) bod 1 a písm. c) bod 1 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ vyplatí odmenu pri životnom jubileu vo výplatnom termíne za kalendárny mesiac, v ktorom vznikne nárok, najneskôr do konca kalendárneho roka.
3. Zamestnávateľ vyplatí odmenu pri odchode do predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku a invalidného dôchodku, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, po predložení rozhodnutia Sociálnej poisťovne o priznaní dôchodku.
4. Zamestnávateľ vyplatí odmenu pri pracovnom výročí iba v tom kalendárnom roku, kedy zamestnancovi vznikne nárok na vyplatenie tejto odmeny. Zamestnanec je povinný predložiť doklady potvrdzujúce odpracovanú dobu najneskôr do 30.04. v kalendárnom roku.
5. Zamestnávateľ vyplatí odmenu zamestnancovi – darcovi krvi pri predložení dokladu o udelení Jánskeho plakety. Odmenu zamestnávateľ vyplatí iba do konca kalendárneho roka, kedy zamestnancovi vznikne nárok na vyplatenie tejto odmeny.
6. Zamestnávateľ odmeny zo sociálneho fondu kráti úmerne k pracovnému úväzku.
7. Závodný výbor spracuje podklady na zdanenie príjmov zo sociálneho fondu v mesiaci, v ktorom došlo k čerpaniu finančných prostriedkov.
8. Zamestnávateľ 1x týždenne poskytne zamestnancom priestory mestskej športovej haly v rozsahu 60 minút na oddych a regeneráciu pracovnej sily.

Časť VIII.

Záverečné a prechodné ustanovenia

Článok 36

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na kalendárny rok 2023.

Článok 37

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

Článok 38

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

Článok 39

1. Ak zamestnávateľ nesplní alebo poruší ustanovenia kolektívnej zmluvy, zachová sa nasledovný postup:

- a) podnet z neplnenia kolektívnej zmluvy predkladá zamestnanec prednostovi MsÚ.
- b) na podnet adresovaný zamestnávateľovi obdrží zamestnanec odpoveď do 15 dní.

Článok 40

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

Článok 41

1. Zmluvné strany sa dohodli, že sa budú polročne informovať o plnení záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Spoločné hodnotenie tejto kolektívnej zmluvy sa uskutoční na úrovni vedenia a zamestnávateľa a ZV odborovej organizácie v mesiaci január 2024 a do 31.03.2024 sa so splnením jednotlivých záväzkov oboznámi všetci zamestnanci, na ktorých sa táto kolektívna zmluva vzťahuje.

Článok 42

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
2. Táto kolektívna zmluva je v zmysle § 5a zák. č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov povinne zverejňovanou zmluvou, ktorá sa zverejňuje v Centrálnom registri zmlúv.

Článok 43

1. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Vo Vranove nad Topľou 27.01.2023

Príloha č. 1: Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

Príloha č. 2: Rozpočet tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2023

Ing. Ján Ragan
primátor
mesta Vranov n.T.

Mgr. Mária Žolnová
predsedníčka
ZO OZ SLOVES pri MsÚ Vranov n.T.

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

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

**I.
Tvorba sociálneho fondu
Článok 1**

1. Sociálny fond sa bude tvoriť
- a) povinným prídedom vo výške 1,0 % zo základu podľa § 4 ods. 1 Zákona o sociálnom fonde (§ 3 ods. 1 písm. a/ cit. zákona).
- b) ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde (§ 3 ods. 1 písm. b/ cit. zákona).

**II.
Použitie sociálneho fondu**

Príspevok na stravovanie

Článok 2

1. Zamestnávateľ prispeje na stravovanie zamestnancom sumou 0,76 € na jednu stravovaciu poukážku zo sociálneho fondu.

Regenerácia pracovnej sily, zájazdy, kultúrne podujatia a iné aktivity

Článok 3

1. Zamestnávateľ v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2023 poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily, zájazdy , kultúrne podujatia, športové akcie a iné aktivity mesta a na spoločenské posedenia kolektívu. Žiadosť o úhradu predkladá organizátor podujatia spolu s príslušnými dokladmi správcovi sociálneho fondu po predchádzajúcom odsúhlasení.
2. Z prostriedkov sociálneho fondu je možné uhrádzať náklady na dopravu, náklady na vstupné na športové , kultúrne a iné aktivity v plnej výške. Náklady za rodinných príslušníkov, ktorí sa zúčastnia tej istej akcie spolu so zamestnancami si rodinní príslušníci hradia sami. Úhradu nákladov za rodinných príslušníkov vykonávajú zamestnanci do pokladne mesta.
3. Zamestnávateľ poskytne ZV prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1x štvrťročne.

Odmeny a dary

Článok 4

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu zo sociálneho fondu:
 - a) pri životnom jubileu 50 rokov veku a každých 5 rokov 70,00€, po odpracovaní nepretržite minimálne jedného roka u zamestnávateľa.
 - b) odmena pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % 70,00 €, po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa.
 - c) odmena pri pracovnom výročí pri odpracovaní 25 rokov a každých ďalších 5 rokov 70,00 €, po odpracovaní minimálne piatich rokov nepretržite u zamestnávateľa.

2. Kvetinový dar pri úmrtí zamestnanca alebo rodinného príslušníka zamestnanca, alebo bývalého zamestnanca, ktorého pracovný pomer skončil odchodom do predčasného starobného dôchodku alebo starobného dôchodku.

Príloha č. 2

R o z p o ě t
tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2023

PRÍJMY:	€
Stav fondu k 01.01.2023	31 782,43
Povinný príděl podľa § 3 ods.1 písm. a)	26 648,00
Ďalší povinný príděl podľa § 3 ods.1 písm. b)	13 324,00
Zdroje spolu	71 754,43

VÝDAVKY:	€
Príspevok na stravovanie	29 995,68
Regenerácia pracovnej sily	
zájazdy, kultúrne akcie, iné aktivity	38 358,75
Odmeny pri životných a pracovných jubileách, dary	2 400,00
Kvetinové dary, sociálna výpomoc	1 000,00
Čerpanie spolu	71 754,43

Vo Vranove n. T. 27.01.2023

Ing. Ján Ragan
primátor
mesta Vranov n. T.

Mgr. Mária Žolnová
predsedníčka
ZO OZ SLOVES pri MsÚ Vranov n. T.