

Kolektívna zmluva

pre zamestnancov SŠ Lipany, Tehelná 23
pre rok 2012

uzatvorená **dňa 27.1. 2012** medzi zmluvnými stranami:

1. základnou organizáciou OZ PŠaV pri Špeciálnej základnej škole Lipany, Tehelná 23 zastúpenou Mgr. Dušanom Dobrovičom, splnomocneným na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva **zo dňa 17. 1. 2012** v spoločnom návrhu

so

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Špeciálnej základnej škole Lipany, Tehelná 3 zastúpenou Mgr. Ľubošom Porembom, splnomocneným na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva zo dňa **20.1.2012 /ďalej odborová organizácia/**

a

Spojenou školou so sídlom v Lipanoch, Tehelná 23, zastúpenou PaedDr. Annou Lepákovou, riaditeľkou školy /ďalej zamestnávateľ/, ktorej organizačnými zložkami sú špeciálna základná škola, praktická škola, školský klub detí a centrum špeciálnopedagogického poradenstva

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

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. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva, ktorým výbor odborovej organizácie, ako jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pánov Mgr. Dušana Dobroviča a Mgr. Ľuboša Porembu predsedov odborových organizácií. Plnomocenstvá tvoria prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľky školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2012 a končí dňom 31. decembra 2012.

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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného 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

(1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedom odborových organizácií v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje v rámci pracovnej porady zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú predsedovia odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(3) Novo prijímaných 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

Plat, príplatky, odmeny, náhrady za pohotovosť, morálne ocenenie

(1) Plat, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť realizuje zamestnávateľ v zmysle platnej legislatívy /ZP, OVZ, KZVS/.

(2) V čase mimoriadnych prázdnin umožní zamestnávateľ preukázateľnú samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.

(3) Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok dohodnutý plat zvýšený o 100% priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.

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

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať dôchodcov, bývalých zamestnancov na slávnostné akcie usporiadané zamestnávateľom za účelom morálneho ocenenia.

(6) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku odmeňuje ho v zmysle platnej legislatívy.

Článok 8 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) v zmysle ZP § 76 odsek 1

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho 2 funkčných plátov.

Článok 9 **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V zmysle KZVS 2012 bod II.1 pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

Článok 10 **Dovolenka na zotavenie**

(1) V zmysle KZVS 2012 bod II.2 dovolenka učiteľov, riaditeľov, zástupcov riaditeľa, asistentov učiteľov, vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku a dovolenka nepedagogických zamestnancov v zmysle ZP.

(2) V čase prázdnin /letných, zimných, jarných, mimoriadnych/ čerpá zamestnanec podľa plánu dovolenií dovolenku, resp. náhradné voľno. V prípade, že dovolenka, resp. náhradné voľno nepostačuje a zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu v škole, pridelí prácu zamestnancovi mimo pracoviska, podľa zákona č. 317/2009 Z.z. § 3, ods. 6.

Tretia časť **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán** **Článok 11**

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.

Článok 12 **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 plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu.

Článok 13

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancova vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, po uplatnení bežného postupu, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 14

Zabezpečenie činnosti odborových organov

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní /§ 138 ZP/ a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 15

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 platných právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) Prerokovať s odborovou organizáciou s cieľom dosiahnuť dohodu s ňou /pracovný poriadok, výpoveď, okamžité zrušenie pracovného pomeru, vydanie predpisov a pravidiel BOZP, pracovný čas, nadčas, plán dovolení, hromadné čerpanie dovolení, vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, rozhodnutie o neospravedlivenom zameškaní práce, určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia/;
- b) písomne informovať odborovú organizáciu o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, o hromadnom prepúšťaní, zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, na pracovnej porade v ekonomickom okienku 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, o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP;
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou /opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, o kvalifikácii zamestnancov, náhradu škody od zamestnanca, rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania, organizačné zmeny, opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov/;
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady /§ 237 ods.4 a § 239 ZP/.

Článok 16

Závazky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 11 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, pôsojacej u zamestnávateľa /§ 230 ZP/.

Článok 17

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z. /ďalej len zákon o BOZP/ sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

a/ zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami /§ 6 ods.1 písm. c/ zákona o BOZP/,

b/ 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/,

c/ vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP /§ 6 ods.1 písm. l/ zákona o BOZP/,

d/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,

e/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a overovať ich znalosť /§ 7 ods.1 zákona o BOZP/,

f/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou /§ 9 ods.2 zákona o BOZP/,

g/ 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/,

h/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP /§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP/,

i/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu /§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP/,

j/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývadlá, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny /§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP/,

k/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie /§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP/,

l/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP /§ 6 ods.10 zákona o BOZP/,

m/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu /zákon č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP/,

n/umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP /§ 29 zákona o BOZP/.

Článok 18 **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 v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov,

b/kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

c/požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov

d/zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 19 **Zdravotnícka starostlivosť**

(1)Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a/umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.

b/vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

c/zvýšiť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, za prvé tri dni PN z 25% na **50 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 20 **Stravovanie**

(1)Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy.

(2)Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie v stravovacom zariadení prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3)Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(4)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 0,62 € na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravný lístok v hodnote 3,60 € podľa Opatrenie MPSVaR SR o sumách stravného č. 533/2010, § 1 písmeno a.

Článok 21
Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vypracovať „Ročný plán kontinuálneho vzdelávania“ z. č. 317/2009, § 35, ods. 9. v spolupráci so zástupcami odborových organizácií.

Článok 22
Sociálne podmienky

(1) Zamestnávateľ zabezpečí pedagogickým a odborným zamestnancom psychologicko-rekondičné poradenstvo. (zák. č. 317/2009 Z.z., § 55)

Článok 23
Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu

(1) Tvorba sociálneho fondu pre rok 2012 bude :
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelenom je vo výške 1%

b) ďalším prídelenom vo výške 0,25%

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 24
Pracovný pomer na dobu určitú asistentov

(1) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú je možné u asistentov učiteľa.

Štvrtá časť

Článok 25
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať písomné hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ ak o to požiada jedna zo zmluvných strán.

(2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Odborová organizácia a zamestnávateľ obdržia po jednom podpísanom exemplári.

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

V Lipanoch dňa 27.1. 2012

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa

základná organizácia

Príloha A

P l n o m o c e n s t v o

1.základná organizácia OZ PŠaV pri Spojenej škole, Tehelná 23, Lipany, na základe uznesenia výboru zo dňa 17. januára 2012, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Dušana Dobroviča predsedu 1.ZO, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie a podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2012 v mene našej základnej organizácie.

Lipany 17. 01.2012

.....
za Výbor 1.ZO OZ - PhDr. Anna Uzíková

Plnomocenstvo prijímam.

Lipany 17.01.2012

.....
Mgr. Dušan Dobrovič

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia OZ PŠaV pri Spojenej škole, Tehelná 23, Lipany, na základe uznesenia výboru zo dňa 20. januára 2012, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Ľuboša Porembu predsedu ZO, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie a podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2012 v mene našej základnej organizácie.

Lipany 20.1.2012

.....
za Výbor ZO OZ Mgr. Slávko Rabatin

Plnomocenstvo prijímam.

Lipany 20.1.2012

.....
Mgr. Ľuboš Poremba

Príloha B

Tvorba sociálneho fondu, výška fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

/2/ Príspevok zo SF sa môže poskytnúť zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

/3/ V priebehu roka 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 č. ú: **7000094053/8180.**

/6/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť 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.

/7/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/8/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Motýľová Magdaléna a predsedovia odborovej organizácie.

Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2012

a/ povinný prídelenie vo výške 1%.....	3400	€
b/ ďalší prídelenie do výšky 0,25%	850	€
c/ zostatok SF z predchádzajúceho roka.....	947,14	€
	Spolu:	5.197,14 €

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2012

a/ stravovanie nad rozsah ustanovený osobitným predpisom.....	4947,6	€
b/ sociálna výpomoc nenávratná	66	€
c/ dary – životné jubileá	85	€
	Spolu:	5098,6 €

Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu Stravovanie

/1/ Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,62 €.

Sociálna výpomoc nenávratná

/1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou /konsenzom/ poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi, rodinnému príslušníkovi zamestnanca, bývalému zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine a stavu finančných prostriedkov na účte SF:

a/–pri úmrtí do sumy 17 €

b/–pri mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške 33 € /na základe žiadosti zamestnanca/

Povinné prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc: potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody, fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti, potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

Dary

/1/ Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku a písomnej žiadosti zamestnanca:

a/– pri dovŕšení 40, 45, 50, 55 rokov 17 €

b/– pri prvom odchode do dôchodku vo výške 67 €

c/– na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu 17 €

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01. 01. 2012, ich účinnosť končí 31.12. 2012.

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia

.....
odborová organizácia