

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2025

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 Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy (ďalej len ZO OZ PŠaV)
pri MŠ Sídliisko 1.mája 68 , Vranov nad Topľou,
zastúpená Júliou Šmajdovou, predsedníčkou odborovej organizácie

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2025

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 škôl a predškolských 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 zamestnancov podľa čl. 2 bodu 3 tejto kolektívnej zmluvy v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi 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 OZ PŠaV pri MŠ Sídliisko 1.mája 68 Vranov nad Topľou a jej závodný výbor ako predstaviteľa zamestnancov mesta Vranov nad Topľou 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 vyjednaní je Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
 3. ZO OZ PŠaV pri MŠ Sídlisko 1. mája Vranov nad Topľou poverila na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy p. Júliu Šmajdovú, predsedníčku 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 hradiť náklady s tým spojené. Taktiež poskytne telefón, služby rozmnožovacej techniky vrátane potrebného materiálu,
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 vo výške 1% z čistého mesačného príjmu formou zrážky z platu členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, resp. dohody o zrážkach. Členské príspevky zamestnávateľ použije 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 odborovej organizácie 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 znižovaniu 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 predlíži alebo opätovne dohodne v súlade s § 48 ods.4 písm. d) Zákonníka práce v prípade vykonávania prác učiteľky v materskej škole v triede 2 ročných detí a v triede povinného predprimárneho vzdelávania.

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 stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu 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 tohoto článku je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Článok 13

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b) Zákonníka práce odstupné v rozsahu ustanovenom v 76 ods.1 a 2 Zákonníka práce . 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 ustanovený v § 76a ods.1 Zákonníka práce 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 ustanovený v § 76a ods.2 Zákonníka práce 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. 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. Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom v rámci určeného týždenného pracovného času tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie mimo pracoviska v čase vedľajších prázdnin, alebo náhradu na pracovisku určenú riaditeľom školy.
3. V čase vedľajších prázdnin, pri nepredvídaných situáciách, keď je obmedzená prevádzka školy môže zamestnávateľ prideliť všetkým zamestnancom primeranú prácu súvisiacu s plnením neodkladných úloh (v nevyhnutných prípadoch aj mimo pracoviska).

Článok 16

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie.
2. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 17

1. Základná výmera dovolenky na kalendárny rok 2025 je stanovená v rozsahu päť týždňov.
2. Zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa patrí dovolenka na rok 2025 v rozsahu šesť týždňov.
3. Výmera dovolenky pedagogických a odborných zamestnancov na rok 2025 je deväť týždňov.
4. 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.
5. Zamestnávateľ za každú neospravedlnenú pracovnú zmenu (pracovný deň) kráti zamestnancovi dovolenku o dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítavajú.

Č a s ť IV. Platové podmienky

Článok 18

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.

Článok 19

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 zamestnávateľ poukáže zamestnancovi vyúčtovanie platu na osobný účet v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu platu.

Článok 20

1. Zamestnávateľ bude v roku 2025 uplatňovať platné platové predpisy.
2. Zamestnávateľ na požiadanie závodného výboru odborovej organizácie oboznámi zamestnancov s platnými platovými predpismi.

Článok 21

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

Č a s ť V.

Prekážky v práci

Článok 22

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 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, pedagogickým zamestnancom na pedagogické porady a pri príležitosti Dňa učiteľov so súhlasom primátora.
4. 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 opateri, v rozsahu 3 dni.
5. 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.
6. Ak zamestnanec neodôvodnene nenastúpi do práce, ide vždy o neospravedlnené zameškanie práce (absenciu).

Č a s ť VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 23

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

Článok 24

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

Článok 25

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 26

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 27

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

Č a s ť VII. Sociálna oblasť

Stravovanie zamestnancov

Článok 28

1. Stravovanie zamestnancov sa riadi smernicou upravujúcou spôsob zabezpečenia stravovania.
2. V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny v inom zariadení zamestnávateľa alebo prostredníctvom stravovacích poukážok, ktorých hodnota je najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zák. č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Zdravotná prevencia

Článok 29

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

Doplňkové dôchodkové sporenie

Článok 30

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, vo výške 2,50 % 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.

Sociálny fond

Článok 31

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.
2. Zamestnávateľ vyplatí odmenu pri životnom jubileu vo výplatnom termíne za kalendárny mesiac, v ktorom vznikne nárok, najneskôr do konca kalendárneho roka. Zamestnanec je povinný predložiť doklady potvrdzujúce odpracovanú dobu najneskôr do 30.04. v kalendárnom roku.
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 odmeny zo sociálneho fondu kráti úmerne k pracovnému úväzku.
6. Závodný výbor odborovej organizácie spracuje a predloží podklady na zdanenie príjmov zo sociálneho fondu v mesiaci, v ktorom došlo k čerpaniu finančných prostriedkov.
7. Zamestnávateľ v spolupráci so závodným výborom odborovej organizácie bude zabezpečovať nákup vstupeniek na kultúrnu a spoločenskú činnosť a na relaxačno-rehabilitačné pobyty.

Časť VIII. Záverečné a prechodné ustanovenia

Článok 32

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na kalendárny rok 2025.

Článok 33

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 34

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 35

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 36

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

Článok 37

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 zamestnávateľa a závodného výboru odborovej organizácie v mesiaci január 2026 a do 31.03.2026 sa so splnením jednotlivých záväzkov oboznámi všetci zamestnanci, na ktorých sa táto kolektívna zmluva vzťahuje.

Článok 38

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.

Článok 39

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

Vo Vranove nad Topľou, dňa 27.01.2025

Príloha č. 1: Zásady tvorby sa použitia sociálneho fondu

Príloha č. 2: Rozpočet tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2025

Ing. Ján Ragan
primátor
mesta Vranov n. T.

Júlia Šmajdová
predsedníčka ZO OZ PŠaV
pri MŠ Sídliisko 1. mája 68 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 prídélom vo výške 1,0 % zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde (§ 3 ods. 1 písm. a/ cit. zákona),
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,30 % 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 zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancom sumou 0,76 € na jedno hlavné jedlo.

Regenerácia pracovnej sily, zájazdy, kultúrne akcie a iné aktivity

Článok 3

1. Zamestnávateľ v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2025 poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily, zájazdy, kultúrne akcie, športové 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, vstupné na športové, kultúrne a iné aktivity v plnej výške. Náklady za rodinných príslušníkov, ktorí sa zúčastnia tej istej akcie spolu so zamestnancom si rodinní príslušníci hradia sami. Príspevky zo sociálneho fondu môžu čerpať len zamestnanci, ktorí tvoria sociálny fond, ak nie ďalej uvedené inak.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok 7,00 €/1 zamestnanec (aj pre zamestnanca na materskej dovolenke alebo poberajúceho rodičovský príspevok) na prenájom miestnosti pri príležitosti Dňa učiteľov.

Sociálna výpomoc a dary

Článok 4

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu zo sociálneho fondu:
 - a) pri životnom jubileu 50 rokov veku 50,00 € po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa, pri životnom jubileu 60 rokov veku 50,00 € po odpracovaní 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 % 100,- €, 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.
3. Zamestnávateľ po odsúhlasení odborovou organizáciou poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc diferencovane podľa situácie v rodine:
- a) pri zvlášť závažných ochoreniach (onkologické ochorenia, srdcovo-cievne ochorenia, ochorenia obličiek a pod.) alebo ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením zamestnanca alebo na nákup liekov pri zvlášť závažných ochoreniach alebo ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením zamestnanca alebo pri mimoriadne ťaživej finančnej situácii zamestnanca do výšky 350,- € podľa individuálneho posúdenia jedenkrát ročne. Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom
Prílohy: potvrdenie odborného lekára o závažnom ochorení
potvrdenie odborného lekára preukazujúce odporúčanie liekov
potvrdenie o nákupe liekov
ďalšie doklady podľa zváženia ZV OZ
 - b) pri úmrtí zamestnanca poskytne zamestnávateľ sociálnu výpomoc pozostalým (manžel, nezaopatrené dieťa) podľa individuálneho posúdenia finančnej situácie v rodine vo výške 100,- €
Prílohy: úmrtný list

R o z p o č e t
tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2025

PRÍJMY:	€
Stav fondu k 01.01.2025	1 926,06
Povinný prídél podľa § 3 ods.1 písm. a)	
Ďalší povinný prídél podľa § 3 ods.1 písm. b)	23 400,00
Zdroje spolu	25 326,06

VÝDAVKY:	€
Príspevok na stravovanie	18 000,00
Regenerácia pracovnej sily, zájazdy, Deň učiteľov	5 626,06
Odmeny	1 000,00
Sociálna výpomoc, dary	700,00
Čerpanie spolu	25 326,06

Vo Vranove n. T. dňa 27.01.2025

Ing. Ján Ragan
primátor
mesta Vranov n. T.

Júlia Šmajdová
predsedníčka ZO OZ PŠaV
pri MŠ Sídlisko 1. mája 68 Vranov n. T.