

**Kolektívna zmluva**  
uzatvorená medzi zmluvnými stranami

**Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Mierová 1, Levice, org. č.: 73-2114-004**, zastúpenou predsedom Mgr. Alexandrou Baranovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa Čl. 3 ods. 2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 11. 11. 2019, (ďalej odborová organizácia)

a

**Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Mierová 1, Levice, IČO: 42121396**, zastúpenou PhDr. Líviou Danovou, riaditeľkou Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (ďalej zamestnávateľ), Levice

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 z článku 3 (Cieľ činnosti základnej organizácie) ods. 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 11. 11. 2019, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. Mgr. Alexandru Baranovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo 11. 11. 2019 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 30. 12. 2009. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Mierová 1, 934 01 Levice, 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 Zákonník práce skratka "ZP", zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

**Článok 2**

***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(2) 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 2020 a skončí 31. decembra 2020.

### **Článok 4** ***Zmena kolektívnej zmluvy***

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom 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 predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 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** ***Výplata platu a zrážky z platu, jubilejná odmena***

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, po vykonaní zrážok podľa § 131 ZP, poukázať plat zamestnancom v termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve, na nimi určený účet v peňažnom ústave/banke. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 8 ZP).

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku odmenu v zmysle §20 ods. 1. písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. v znení nesk. predpisov nasledovne: pri odpracovaní 5 a viac rokov v CPPP a P Levice vo výške jeho funkčného platu; pri odpracovaní menej ako 5 rokov v CPPP a P Levice vo výške 500 Eur.

### **Článok 8** **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- a) jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí 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. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

(4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

### **Článok 9** **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času. Prestávka na odpočinok a jedenie sa neposkytuje na začiatku a konci pracovnej zmeny. V CPPP a P Levice je zavedený pružný pracovný čas, základný pracovný čas je denne od 8.00 hod. do 14.00 hod. Počas základného pracovného času sú zamestnanci povinní byť na pracovisku. Voliteľný pracovný čas je denne od 6.30 hod. do 8.00 hod. a od 14.00 hod. do 17.30 hod. (2 úseky voliteľného pracovného času). Stanovený týždenný pracovný čas je zamestnanec povinný celý odpracovať v tomto týždni. Zamestnanci s nižším pracovným úväzkom majú pevne stanovený pracovný čas.

### **Článok 10** **Dovolenka na zotavenie**

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

### **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.

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

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

#### **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 zapísaného v zozname sprostredkovateľov na

Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

### **Článok 13**

#### ***Zabezpečenie činnosti odborových orgánov***

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

- a) miestnosť (zasadačku) na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti,
- b) možnosť použitia telefónnej linky alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom, na náklady zamestnávateľa,
- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu a zamestnávateľ, v zmysle § 240 ZP, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

### **Článok 14**

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ.

(2) Zamestnanci sa zúčastňujú práce prostredníctvom odborovej organizácie na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:

- a) spolurozhodovaním (dohoda, vyslovenie súhlasu, vyslovenie predchádzajúceho súhlasu s určitým právnym úkonom zamestnávateľa),
- b) prerokovaním - všetkých navrhnutých rozhodnutí zamestnávateľa, ktoré majú vplyv na pracovné podmienky a zamestnanosť,
- c) právom na informácie (v zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa, o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch),
- d) kontrolnou činnosťou (právo kontrolovať dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ).

(3) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a

doklady (§ 239 ZP).

### **Článok 15** **Záväzky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 11 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 riaditeľa CPPP a P Levice za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

### **Článok 16** **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov 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 umožní vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu prostredníctvom povereného člena výboru odborovej organizácie (§ 149 ZP).
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

### **Článok 17** **Zdravotná 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.

### **Článok 18** **Stravovanie zamestnancov**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať stravovanie zamestnancom, a to formou stravných lístkov. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla (stravného lístku), najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Hodnota stravného lístka musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín (v súlade so zák. č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Pri pracovnej ceste zamestnanca sa poskytuje stravné v zmysle Smernice o cestovných náhradách Centra pedagogicko-psychologického

poradenstva a prevencie, Levice (v súlade so zák. č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

### **Článok 19** **Tvorba a použitie sociálneho fondu**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídela do sociálneho fondu v r. 2020 je tvorený:

- a) povinným prídelaom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelaom vo výške 0,05 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Podrobnejšie je upravená tvorba sociálneho fondu a jeho použitie v prílohe č. 2, ktorá je súčasťou tejto KZ (Zásady tvorby sociálneho fondu a použitia sociálneho fondu Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Levice na rok 2020).

### **Štvrtá časť**

#### **Článok 20** **Záverečné ustanovenia**

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

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

V Leviciach, dňa: 8. 1. 2020

.....  
Mgr. Alexandra Baranová  
Predsedníčka Základnej organizácie  
OZ PŠaV na Slovensku pri CPPP a P Levice,  
Mierová 1, Levice

.....  
PhDr. Lívia Danová  
riaditeľka CPPP a P Levice  
štatutárny orgán zamestnávateľa

## Plnomocenstvo

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Mierová 1, 934 03 v Leviciach Org. č.: 73-2114-004, na základe uznesenia výboru ZO OZ, zo dňa 11. 11. 2019, s p l n o m o c ň u j e týmto Mgr. Alexandru Baranovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2019, ako aj na podpísanie Kolektívnej zmluvy na rok 2020 v mene našej základnej organizácie.

Levice, 11. 11. 2019

.....  
Za Výbor ZO OZ  
PŠaV pri CPPPaP, Mierová 1, Levice

Plnomocenstvo prijímam.

Levice, 11. 11. 2019

.....  
Mgr. Alexandra Baranová  
Predsedníčka Základnej organizácie  
OZ PŠaV na Slovensku pri CPPPaP Levice,  
Mierová 1, Levice



**Článok 19**  
**Tvorba a použitie sociálneho fondu**

**Zásady tvorby sociálneho fondu a použitia sociálneho fondu**  
**Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Levice**  
**na rok 2020**

**Čl. 1**  
**Všeobecné ustanovenia**

- (1) V tejto prílohe sa upravujú podrobnejšie zásady tvorby a použitia sociálneho fondu v Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Levice (ďalej len CPPPaP Levice) na základe Zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnení v znení neskorších predpisov.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (3) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu s odborovou organizáciou.
- (4) Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
- (5) Čerpanie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu na jednotlivé účely uvedené v týchto Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu je limitované rozpočtom sociálneho fondu.
- (6) Za výpočet tvorby prostriedkov sociálneho fondu a za evidenciu tvorby a čerpania sociálneho fondu je zodpovedná ekon. účtovníčka/rozpočtárka CPPPaP Levice.
- (7) Ekon. účtovníčka/rozpočtárka vykoná do 31. januára nasledujúceho roka zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu.
- (8) Nevyčerpané finančné prostriedky prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

**Čl. 2**  
**Rozpočet sociálneho fondu**

- (1) Celkový prídel do sociálneho fondu v CPPPaP Levice je tvorený v roku 2020 nasledovne:
  - a) povinný prídel vo výške 1%
  - b) ďalší prídel vo výške 0,05% - zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu na kalendárny rok

(2) Predpokladaný príjem/tvorba sociálneho fondu v r. 2020:

- povinný prídel vo výške 1 %:	1368,50 €
- ďalší prídel vo výške 0,05 %:	68,43 €
- zostatok soc. fondu z predchádzajúceho roku:	326,44 €
SPOLU:	1763,37 €

(3) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu v roku 2020:

- príspevok na stravovanie:	771,54 €
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach, aktivitách:	120,00 €
- sociálna výpomoc a sociálne pôžičky:	30,00 €
- ďalšia realizácia podnik. soc. politiky v rámci starostlivosti o zamestnancov:	440,00 €
SPOLU:	1361,54 €

**Čl. 3**

**Použitie sociálneho fondu**

(1) Príspevok na stravovanie:

- zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov a poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie vo výške 0,33 € na jedno hlavné jedlo denne/na stravný lístok (nominálna hodnota 1 stravnej poukážky/stravného lístka zabezpečovaného bude od 1. januára 2020 naďalej 4,00 €, z toho príspevok zamestnávateľa na 1 stravný lístok/stravný kupón bude 2,20 € a príspevok zamestnanca na 1 stravný lístok/jedálny kupón bude 1,47 €).

(2) Účasť na kultúrnych a športových podujatiach, aktivitách:

- zamestnávateľ uhradí zo sociálneho fondu zamestnancom účasť na kultúrnych a športových podujatiach, aktivitách do výšky 10 € na základe predloženej vstupenky.

(3) sociálna výpomoc:

- zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancovi nenávratnú finančnú výpomoc vo výške 30 € pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa).

(4) ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v rámci starostlivosti o zamestnancov:

- zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancovi pri životnom jubileu 50 rokov finančnú odmenu vo výške: 30 €,  
- zamestnávateľ zakúpi zo sociálneho fondu pri úmrtí zamestnanca alebo rodinného príslušníka zamestnanca (manžel, manželka, dieťa) veniec do výšky 15 €,  
- zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu nákupné/darčkové poukážky na Vianoce pre každého zamestnanca do výšky 40 €. Hodnota poskytnutých nákupných/darčkových poukážok sa odvíja aj od dĺžky pracovného pomeru zamestnanca v r. 2020 a od výšky pracovného úväzku zamestnanca.

**Čl. 4.**

**Záverčné ustanovenia**

Tieto zásady tvorby, výšky a použitia sociálneho fondu CPPPaP Levice sú súčasťou KZ, boli odsúhlasené odborovou organizáciou a nadobúdajú účinnosť dňom 1. 1. 2020, ich účinnosť končí 31. 12. 2020.

V Leviciach, dňa: 8. 1. 2020

.....  
Mgr. Alexandra Baranová  
Predsedníčka Základnej organizácie  
OZ PŠaV na Slovensku pri CPPPaP Levice,  
Mierová 1, Levice

..... ..  
PhDr. Lívia Danová  
riaditeľka CPPPaP Levice  
štatutárny orgán zamestnávateľa