

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 Mgr. Alexandrou Hribikovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa Čl. 3 ods. 2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 24. 1. 2011, (ďalej odborová organizácia)

a

Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, so sídlom v Leviciach, Mierová 1, 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 22. 12. 2011, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. Mgr. Alexandru Hribikovou, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocnenstvo z 22. 12. 2011 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 30. 12. 2009 pod č. sp. 2009/01093/1 vydanou Krajským školským úradom v Nitre, je s účinnosťou od 1. 1. 2010 štátna rozpočtová organizácia s právnou subjektivitou. 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 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 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona 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 na rok 2012 skratka „KZVS“.

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. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy

(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 2012 a skončí 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 budúca (teda nie retroaktívne) 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 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 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

Výplata platu a zrážky z platu

(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. ods.7 a 8 ZP a § 131 ods.7 ZP).

Článok 8

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí 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, a to nasledovne:

a) v sume jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako jeden rok

b) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov

c) v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov

(2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ZP.

(3) Ak sa zamestnávateľ dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.

(4) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný

dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

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 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. Pružný pracovný čas nemajú ekon. účtovníčka-rozpočtárka (prac. úväzok 20%) a upratovačka (prac. úväzok 80 %).

Článok 10 **Dovolenka na zotavenie**

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕší 33 rokov.

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, 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 organov

(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

(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 alebo bez náhrady 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) Zamestnanci sa zúčastňujú 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).

- (2) 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 kolektívnej zmluvy.

(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 platnou legislatívou v oblasti 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 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 prostredníctvom svojho člena - zástupcu zamestnancov.

Článok 17 **Stravovanie zamestnancov**

(1) Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP zabezpečuje stravovanie zamestnancom, a to formou stravných lístkov/jedálnych kupónov. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla (stravného lístku/jedálneho kupónu), najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov. Hodnota stravného lístka/jedálneho kupónu musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 –

12 hodín (v súlade so zákonom 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 zákonom 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 18 **Tvorba a použitie sociálneho fondu**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídela do sociálneho fondu v r. 2012 je tvorený:
a) povinným prídela vo výške 1 % a
b) ďalším prídela 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 a použitia sociálneho fondu v CPPPaP Levice na rok 2012).

Štvrtá časť **Článok 19** **Záverečné ustanovenia**

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.

(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: 2. 1. 2012

73-2114-004
ZO OZ PŠaV na Slovensku
pri CPPPaP Levice
Mierová 1, 934 03 Levice

Mgr. Alexandra Hribiková
predsedníčka Základnej organizácie
OZ PŠaV na Slovensku pri CPPPaP Levice,
Mierová 1, Levice

PhDr. Lívia Danová
riaditeľka CPPPaP Levice
štatutárny orgán zamestnávateľa

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Mierová 1, 934 03 v Leviciach Org. č.: 73-2114-004, na základe členskej schôdze konanej dňa 22. 12. 2011 s p l n o m o c ň u j e týmto Mgr. Alexandru Hribiková, predsedkyňu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2012, ako aj na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2012 v mene našej základnej organizácie.

Levice 22. 12. 2011

Alexandra Hribiková
.....
Za Výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

Levice, 22. 12. 2011

73-2114-004
ZO OZ PŠaV na Slovensku
pri CPPPaP Levice
Mierová 1, 934 03 Levice

.....
Mgr. Alexandra Hribiková
predsedníčka Základnej organizácie
OZ PŠaV na Slovensku pri CPPPaP Levice,
Mierová 1, Levice

Článok 18
Tvorba a použitie sociálneho fondu

Zásady tvorby sociálneho fondu a použitia sociálneho fondu
Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Levice
na rok 2012

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) na základe Zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnení.

(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) V zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. § 6 ods. 3., vykoná ekon. účtovníčka do 31. januára nasledujúceho roka zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich prídel do 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 2012 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. 2012:

- povinný prídel vo výške 1 %:	680,95 €
- ďalší prídel vo výške 0,05 %:	34,05 €
- zostatok sociálneho fondu z predchádzajúceho roku:	171,17 €
SPOLU:	886,17 €

(3) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu v roku 2012:

- príspevok na stravovanie:	452,00 €
- účasť na kult. a šport. podujatiach, regeneráciu prac. sily:	110,00 €
- sociálna výpomoc a soc. pôžičky:	0,00 €
- ďalšia realizácia podnik. soc. politiky v rámci starostlivosti o zamestnancov:	280,00 €
SPOLU:	842,00 €

Čl. 3

Použitie sociálneho fondu

(1) Príspevok na stravovanie:

- zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov a poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie vo výške 0,20 € na jedno hlavné jedlo denne/na stravný listok.

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

- zamestnávateľ uhradí zo sociálneho fondu zamestnancovi účasť na kultúrnych a športových podujatiach, aktivitách, regenerácia prac. sily - v roku 2012 do výšky 10 € na základe predloženej vstupenky.

(3) sociálna výpomoc a soc. pôžičky:

- 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 a pri prvom odchode do dôchodku 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 pri narodení dieťaťa poskytne zo SF zamestnancovi príspevok vo výške 30 €
- zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu nákupné - darčekové poukážky na Vianoce pre každého zamestnanca do výšky 25 €. Hodnota poskytnutých darčekových poukážok sa odvíja aj od dĺžky pracovného pomeru zamestnanca v r. 2012 a od výšky pracovného úväzku zamestnanca.

Čl. 4.

Záverečné ustanovenia

Tieto zásady tvorby, výšky a použitia sociálneho fondu CPPPaP Levice sú súčasťou KZ, boli odsúhlasené odborovou organizáciou a nadobúdajú účinnosť dňom 1. 1. 2012, ich účinnosť končí 31. 12. 2012.

V Leviciach, dňa: 2. 1. 2012

73-2114-004

ZO OZ PŠaV na Slovensku
pri CPPPaP Levice
Mierová 1, Levice

Mgr. Alexandra Hríbiková
predsedníčka Základnej organizácie
OZ PŠaV na Slovensku pri CPPPaP Levice,
Mierová 1, Levice

PhDr. Lívia Danová
riaditeľka CPPPaP Levice
štatutárny orgán zamestnávateľa