

**Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie
v L u č e n c i ,
M.Rázusa 25**

Kolektívna zmluva

na rok 2012

uzatvorená *medzi zmluvnými stranami :*

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie,
M.Rázusa 25 ,984 01 Lučenec ,OČ 73- 1001-606, zastúpenou
Mgr.Róbertom Murgašom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie
kolektívnej zmluvy
/ďalej len Odborová organizácia/**

a

**Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie
so sídlom v Lučenci , M.Rázusa 25 , IČO : 37950436
zastúpenou Mgr. Kornéliou Ivaničovou ,riaditeľkou / ďalej Zamestnávateľ /**

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 a podľa článku 5 ods.6 , prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z plnomocenstva zo dňa 5.1.2012, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán , splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. Mgr.Róberta Murgaša , predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 2.1.2004. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľky zariadenia ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa .

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie " zmluvné strany", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka " OVZ" namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka " ZOVS".

článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na rokovanie a 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 /ďalej len KZ/

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania , individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán .

(2) Táto kolektívna zmluva 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 a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.Učinnosť tejto KZ začína dňom 1.januára 2012 a platí do 31.decembra 2012 . resp.do zmeny zákonných ustanovení ,z ktorých vychádza a ktoré môžu byť podnetom pre kolektívne vyjednávanie pre uzatvorenie novej KZ.

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 ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis , ako aj ustanovenia KZ , ktoré zakladajú finančné nároky,a to v závislosti od prideleného rozpočtu,okrem článku 9.Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia

článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uchovávajú 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 troch rovnopisoch 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 dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou zariadenia.Z oboznámenia s obsahom tejto KZ sa vyhotoví zápisnica ,ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(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

Platové podmienky

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov a zákona č. 317/2009 Z.z.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky, ktoré mu rozpočet dovoľuje čerpať na tento účel – účel odmeňovania.

(3) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať s účinnosťou od 1.1.2012 zamestnancom plat podľa zvýšených platových taríf pre pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, podľa prílohy č. 7 zák. č. 390/2011 Z.z.

(5) Kritériá pre priznávanie príplatku za riadenie, prípadne jeho zmenu preberá zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

(6) Zamestnávateľ prizná zamestnancovi odmenu (§ 20 ods. 1c zák. č. 553/2003 Z.z.) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu.

článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z

dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b), c) Zákonníka práce odstupné , a to vo výške
a) najmenej 3 priemerných mesačných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa
menej ako päť rokov

b) najmenej 5 priemerných mesačných platov , ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa
najmenej päť rokov

c) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný
dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí
zamestnancovi nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 ZP odchodné zvýšené o sumu dvoch
priemerných mesačných zárobkov

článok 10

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom , ktorí vykonávajú pracovné
činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej
platovej tarife platovej triedy , do ktorej zamestnancu zaradil , nezávisle od dĺžky započítanej
praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší , ako by bol tarifný plat určený podľa
zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák.č.553/2003 Z.z.). Zamestnancov
vykonávajúcich ekonomicko-prevádzkové činnosti, zamestnávateľ zaradí do príslušnej
platovej triedy a využije rozpätie platových taríf (§7 ods.4 zák.č.553/2003 Z.z v platnom
znení), bez zohľadnenia dĺžky praxe, na ich výhodnejšie zaradenie , pričom môže využiť
najvyššiu tarifu (stupeň).

článok 11

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok
zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2012 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37
a 1/2 hodiny týždenne

(2) Zamestnanec má v roku 2012 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas
podľa predchádzajúceho odseku.

(3) V záujme poskytovania flexibilných odborných služieb pre klientov a prispôsobenie sa
ich potrebám a požiadavkám resp. ich zákonným zástupcom ako aj zlepšenia efektivity práce
a zabezpečenia potrieb zamestnancov (§ 88 ZP), sa zamestnávateľ zaväzuje uplatňovať na
pracoviskách CPPP a P pružný pracovný čas nasledovne:

Denný prevádzkový čas: 07:00 – 18:00 hod.

Základný pracovný čas: 09:00 – 14:00 hod.

Voliteľný pracovný čas: 07:00 – 09:00 hod.

14:00 – 18:00 hod.

Za dodržiavanie zásad čerpania pružného pracovného času zodpovedajú príslušní vedúci
zamestnanci.

článok 12

Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky podľa tejto KZ je dohodnutá na päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

článok 13

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. 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 článkom 37 ods.4 Ustavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

článok 14

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uatvorenie 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

(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 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a 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 , 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 16

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie, vrátane zabezpečenia pracovného voľna zo strany zamestnávateľa na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne / účasť na odborových schôdzach , konferenciách , na vzdelávaní , ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu/. Zamestnávateľ zabezpečí poukazovanie členských príspevkov z miezd na základe písomného súhlasu zamestnanca na účet Rady ZO OZ .

článok 17

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a spolurozhodovanie, prerokovanie uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov v tejto oblasti.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje 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 poskytovať potrebné informácie , konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP)

(3) Zamestnávateľ bude pravidelne polročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje zlepšiť pracovné prostredie a podmienky obnovou materiálneho vybavenia, modernizáciou a doplnením IKT na pracoviskách.

článok 18

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k

porušení sociálního míru z její 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.

článok 19

Ochrana práce

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §8a až 8f zákona NR SR je č. 330/1996 Z.z.o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa. Odborové orgány dbajú na dodržiavanie pracovno-právnych predpisov a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- (1) umožniť preventívnu lekársku prehliadku podmienok pracoviska 1x ročne na svoj náklad - zdravotná služba
- (2) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.

článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie v zmysle ZP §153 a podľa § 155, a dbať na to ,aby

zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi prehlibovať si kvalifikáciu na základe § 155 ZP, najmä ak je to v záujme potrieb zamestnávateľa a zvyšovania odbornej úrovne pracoviska, pričom poskytne zamestnancovi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za pracovné voľno. Počas obdobia štúdia sa bude zamestnávateľ pri poskytovaní pracovného voľna riadiť študijným plánom a to po dobu prednášok a v deň vykonania skúšky z požadovaného predmetu.

(2) Zamestnávateľ prerokuje a odsúhlasí plán kontinuálneho vzdelávania v zmysle zákona č.317/2009 Z.z. s odborovou organizáciou

článok 23

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom stravovanie prostredníctvom stravovacích poukážok v reštauračných zariadeniach v priebehu pracovnej doby (za pracovnú dobu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny). Zamestnávateľ uhradza 55% z ceny stravného lístka. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste. Zamestnávateľ poskytne stravováciu poukážku aj v dobe čerpania dovolenky najmenej za polovicu priznanej výmery (§152 ods.8aZP).

(2) Zamestnávateľ sa okrem toho 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 0,40 eur na jedno hlavné jedlo .

článok 24

Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli , že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods.1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde nasledovne :

Celkový prídelt do sociálneho fondu je tvorený :

- a) povinným prídeltom vo výške 1% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely, pričom v roku 2012 je povinný prídelt sociálneho fondu minimálne 1%/ KZVS čl.II ods.7 písm.a/
- b/ ďalším prídeltom vo výške 0,25 % dohodnutým v kolektívnej zmluve zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok /KZVS čl.II ods. 7 písm. b/),
- c/ ďalších zdrojov fondu / dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľom do fondu/

(2) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia Zákona NR SR č.152 z 31.mája 1994 o sociálnom fonde v platnom znení a o zmene a doplnení zákona č.595 / 2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov , v znení zákona NR SR č. 315 / 2005 Z.z.

(3) Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu

č.3.

Štvrtá časť

článok 25

Záverečné ustanovenia

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

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

(3) Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2012 a nadobúda účinnosť 1. januára 2012 a končí 31. decembra 2012.

V Lučenci dňa : 5.7.2012

základná organizácia OZ

73-1001-606
ZO OZ PŠaV na Slovensku
CPPPP, M. Rázusa 25
984 01 Lučenec

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Centrum
pedagogicko-psychologického
poradenstva a prevencie
M. Rázusa 25, 984 01 Lučenec

Plnomocenstvo

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Lučenci so sídlom M.Rázusa 25,984 01 Lučenec, Org.č. 73-1001-606 , na základe uznesenia výboru ZOOZ zo dňa 5.1.2011, ktorý je jej štatutárnym orgánom s p l n o m o c ň u j e týmto Mgr.Roberta Murgaša , predsedu Základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2012 a súčasne ho splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2012 v mene našej základnej organizácie.

Lučenec 5. 1..2012

Mgr. Ivica Ferancová

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Lučenec 5.1. 2012

Mgr. Robert Murgaš

.....
predseda ZO OZ PŠaV pri CPPPP

Príloha č.2

Príloha č.2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

/1/ Tieto zásady upravujú tvorbu , použitie , podmienky čerpania , rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa.Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú. 7000133120/8180 . Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu .

/5/Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa PhDr.Dagmar Žingorová.

Čl.2

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2012

a/ povinný prídél vo výške 1 % a prídél do výšky 0,25 %	1750,-€
---	---------

b/ zostatok z predchádzajúcich rokov	278.80€
--------------------------------------	---------

Spolu :	2.028,80€
----------------	------------------

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu

a/ stravovanie	1.500 €
----------------	---------

osobitný príspevok na stravu	125€
------------------------------	------

b/ odmenenie pri pracovnom a osobnom jubileu	66€
--	-----

Spolu :	1.1691,-€
----------------	------------------

Príloha č 3

Čl.2 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

Zo sociálneho fondu sa poskytne zamestnancom príspevok 0,40 eur na každý stravný lístok.

Zo sociálneho fondu sa poskytne osobitný príspevok na stravu zamestnancovi , 1 x ročne, vo výške 6 eur

Odmenenie pri osobnom a pracovnom jubileu

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok zamestnancovi pri jeho osobnom a pracovnom jubileu v sume 33 eur(50 rokov)

Ďalšie využitie prostriedkov zo Sociálneho fondu bude dohodnuté dodatkom ku KZ podľa aktuálneho zostatku na účte.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2012 , ich účinnosť končí 31.12.2012.

zamestnávateľ

Centrum
pedagogicko-psychologického
poradenstva a prevencie
M. Rázusa 25 984 01 Lučenec

odborová organizácia

73-1001-606
ZO OZ PŠaV na Slovensku
CPPPP, M. Rázusa 25
984 01 Lučenec