

Kolektívna zmluva

28.01.2013

uzatvorená dňa medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Fedákova 3, 841 02 Bratislava, IČO: 42176000, zastúpenou PhDr. Evou Nakhlé a Mgr. Martinom Mikuličom, splnomocnencami na kolektívne vyjednávanie na základe plnomocenstva zo dňa 8.01.2013. Uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie (ďalej odborová organizácia) v zastúpení predsedu odborovej organizácie - Mgr. Liliana Šimečková, PhD.

a

Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Fedákova 3, 841 02 Bratislava IČO:30792923, zastúpenou Mgr. Ingrid Kubovičovou, riaditeľkou poradenského zariadenia. (ďalej zamestnávateľ) /

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 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 8.01.2013, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie o kolektívnej zmluve PhDr. Evu Nakhlé, podpredsedníčku odborovej organizácie a Mgr. Martina Mikuliča člena odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 8.01.2013 tvorí prílohu č.2 tejto kolektívnej zmluvy. Uzatvorenie kolektívnej zmluvy v zastúpení predsedu odborovej organizácie - Mgr. Liliana Šimečková, PhD.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.10.2004. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa poradenského zariadenia, 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“, 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. Vzťahuje sa aj na vedúcich pracovníkov a zamestnávateľa. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov, na dohodu o pracovnej činnosti a na pracovníkov, ktorých pracovný čas je kratší ako 20 hodín týždenne.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2013. Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na KZVS a rozpočet, končí dňom 31.12.2013. Platnosť ostatných článkov sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

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 (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

Zmluvné strany uschovávajú 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

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Za prácu v sobotu a v nedeľu sa poskytne náhrada čerpaním náhradného pracovného voľna počas školských prázdnin vo zvýšenom rozsahu o 50%. (Príklad: 2 hodiny pracovnej činnosti v sobotu príp. nedeľu kompenzujú 3 hodiny náhradného voľna.)

(2) Za pracovnú činnosť nad rámec pracovného času (prednášky na rodičovských združeniach v MŠ, účasť na zápise detí do prvých ročníkov, konzultácie s rodičmi ohľadne depistáže, voľby povolania na ZŠ,SSŠ), sa čerpá náhradné voľno. Zamestnanci si môžu svoj nárok na čerpanie náhradného voľna uplatniť najmä v čase školských prázdnin, pokiaľ im bezprostredne nariadený zamestnanec neumožní jeho čerpanie v inom termíne (vid'. pracovný poriadok časť 5, článok 14.,ods.11)

Článok 8

Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ má možnosť priznať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ), v závislosti od rozpočtu.

Článok 9

Odmeny

(1) Zamestnávateľ pri vyplatení odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. písm. a), b), d) zákona o odmeňovaní berie do úvahy aj ďalšie kritériá ako napr. vypracovanie a realizácia projektov, publikačná činnosť, spolupráca s médiami, školenie pre kolegov a iné. Vyplatenie odmien je v závislosti od rozpočtu.

Článok 10

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 9. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

(3) 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).

Článok 11 **Odstupné a odchodné**

Pri vyplatení odchodného a odstupného sa postupuje v súlade so ZP (§ 76, § 76a).

Článok 12 **Pracovný čas zamestnancov**

- (1) V zmysle KZVS bod II. / 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2013 ustanovuje čistý pracovný čas zamestnanca na 37 a 1/2 hodiny týždenne.
- (2) Pracovný čas je ustanovený ako pevný pracovný čas s nerovnomerným rozvrhnutím v rámci pracovného týždňa - podľa dohodnutého harmonogramu 1 školský rok dopredu a je stabilný. Zmenu možno uskutočniť len so súhlasom vedenia a po predchádzajúcom prerokovaní s odborovou organizáciou. Konto pracovného času sa bude vyhodnocovať štvrťročne.
- (3) Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávku si môžu zamestnanci vybrať v čase od 11.30 hod. do 13.00 hod.
- (4) Počas školských prázdnin platí prázdninová pracovná doba t.j. od 8.00 hod do 16.00 pri plnom pracovnom úväzku. Pracovníci, ktorých čistý pracovný úväzok je menej ako 37 a 1/2 hodiny týždenne, budú počas školských prázdnin (celý týždeň) pracovať v súlade s prázdninovým režimom, podľa vopred dohodnutého časového harmonogramu so zamestnávateľom. Prázdninová pracovná doba počas školských prázdnin nespadá na prázdninové dni kratšie ako jeden súvislý pracovný týždeň.

Článok 13 **Dovolenka na zotavenie**

- (1) V zmysle KZVS na rok 2013 bod II. / 2 je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
- (2) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní s odborovou organizáciou podľa plánu dovoleniek určeného na základe predchádzajúceho prerokovania s odbormi tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku do konca kalendárneho roka. Dovolenka na zotavenie sa čerpá predovšetkým v bežnom roku. Nevyčerpanú dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roku v maximálnej výške 10 dní si môže zamestnanec preniesť do nasledujúceho roku. Pričom 5 dní si zamestnanec vyčerpá v rámci letných prázdnin, najneskôr do 31.08.2013. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy CPPP a P a na oprávnené záujmy zamestnanca (viď pracovný poriadok časť 5, článok 15, ods.6)

Článok 14 **Pracovné voľno bez náhrady mzdy**

- (1) Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch: v prípade vážnych zdravotných, osobných a rodinných a iných dôvodov podľa požiadavky zamestnanca a v rozsahu 5 a viac dní do roka.

Článok 15 **Doplňkové dôchodkové sporenie**

- (1) Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je určený vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Výška príspevku je stanovená v závislosti od pracovného úväzku zamestnanca a v súlade s rozpočtovými podmienkami organizácie.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16
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 Ústavy 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 17
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).

Článok 18
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Pri riešení individuálnych nárokov zamestnanca a pri vybavovaní sťažností sa bude postupovať v súlade so ZP a pracovným poriadkom.

Článok 19
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

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

a) miestnosť na schôdze odborej organizácie

b) v prípade potreby použiť služobný telefón alebo fax, pričom zamestnávateľ uhrádza nevyhnutné náklady spojené s ich prevádzkou v nevyhnutnom rozsahu

(2) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pre účasť na odborárskom vzdelávaní a výkon funkcie v nevyhnutnom rozsahu, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Článok 20

Závazky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 ods.1 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.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

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

b/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).

c) 1 deň v roku zamestnávateľ určí za branno-športový deň, vyhradený na pohybovo-oddychové aktivity pre zamestnancov. Zamestnanci budú vopred informovaní o stanovení konkrétneho termínu minimálne jeden mesiac.

Článok 22

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo 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 0,25 € na jedno hlavné jedlo. V čase, keď nie je zabezpečená teplá strava, sa zamestnávateľ zaväzuje zabezpečiť stravu formou gastrolístkov a prispievať aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,60 €.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu

zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie. Za týmto účelom si zamestnanci môžu uplatňovať nárok na vzdelávanie počas trvania pracovnej doby zamestnanca:

a) formou pracovného voľna s náhradou mzdy, ktoré je určené na zvyšovanie odborného vzdelávania (napr. účasť na jednorazových aktivitách, kurzoch, seminároch, krátkodobých vzdelávacích aktivitách) súhrne v rozsahu 5 dní a v súlade s jeho pracovným zaradením a po odsúhlasení vedenia.

b) zvyšovaním kvalifikácie podľa zákona 317/2009 Z.z. § 35 o kontinuálnom vzdelávaní a pracovníci majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom v súlade s ročným plánom kontinuálneho vzdelávania, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 24

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe 1, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 25

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a zástupcami odborovej organizácie.

(2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch 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 BRATISLAVE dňa 28.01.2013

73 - 2407 - 001

ZO OZ PŠaV na Slovensku

pri CPPP a PŠaV

Fedákova 3, 841 02 Bratislava

za základnú organizáciu-predseda

Centrum

pedagogicko-psychologického

poradenstva a prevencie ①

Fedákova 3, 841 02 BRATISLAVA

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Eva Marek

základná organizácia- podpredsedníčka

[Signature]

základná organizácia

[Signature]

poverený zástupca

[Signature]

vedúca oddelenia

Príloha č.1

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

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

- 1 Zamestnávateľ použije sociálny fond v zmysle zák. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov na výplatu príspevkov každému zamestnancovi, ktorý má s CPPP a P, Fedáková 3, Bratislava uzatvorený pracovný pomer. 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 zamestnávateľa a 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 7000156517/8180. 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. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- 5 Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou
- 6 Výška sociálneho fondu sa určuje spôsobom, ako je uvedené v článku č.24 kolektívnej zmluvy na rok 2013.

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu

- 1 Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2013

a/ povinný prídely vo výške 1 %	1560,04 €
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1156,96 €
Spolu: 2717 €	
- 2 Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2013

a/ stravovanie	474,38 €
b/ stravovanie gastrolístky.....	420,00 €
b/ regenerácia pracovných síl.....	1267,00 €
Spolu: 12161,38 €	

Čl. 3

Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle článku 22 tejto KZ vo výške 0,25 € na poskytnuté jedno hlavné jedlo a na gastrolístok 0,60 €.

Čl. 4

Príspevok na regeneráciu pracovných síl a na účasť na kultúrnych a športových podujatiach

Na uvedený účel poskytne zamestnávateľ príspevok vo výške 70 €. Z hore uvedenej sumy sa bude vyplácať 50% dvakrát do roka a to v mesiaci jún a december. Na vyplatenie tejto sumy má nárok každý zamestnanec, ktorý je v pracovnom pomere u zamestnávateľa minimálne šesť mesiacov a v tom čase nie je vo výpovednej lehote. Zamestnancom, ktorí majú dohodnutý kratší pracovný čas, bude príspevok poskytnutý alikvótnou čiastkou v pomere k pracovnému úväzku.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

Centrum
pedagogicko-psychologického
poradenstva a prevencie ①
Fedákova 3, 841 02 BRATISLAVA

.....
zamestnávateľ

73 - 2407 - 004
ZO OZ PŠaV na Slovensku
pri CPPP a P BA IV,
Fedákova 3, 841 02 Bratislava

.....
odborová organizácia