

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2021

uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri CDR vo Svidníku,
Partizánska 306/6, 089 01 Svidník zastúpenou Mgr. Drahomírou Rusinkovou, splnomocnencom na
kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 , bod 2, odst. b)1 stanov
základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 31.12.2020
(ďalej odborová organizácia)

a

Centrom pre deti a rodiny Svidník (ďalej len „Centrum“),
Partizánska 306/6, 089 01 Svidník
zastúpený Mgr. Ľubomírom Slukom, riaditeľom Centra
(ďalej zamestnávateľ)

PRVÁ ČASŤ

Úvodné stanovenia

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 uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku č. 2, bod 2, odst. b) 1 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 31.12.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy Mgr. Drahomíru Rusinkovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocnenstvo zo dňa 31.12.2020 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívne zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1994. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie 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 odst.1 ZP, ako aj svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy KZ

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávateľa, 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. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021 a končí 31.12.2021, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná ináč.

Článok 4
Zmena Kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na príslušný kalendárny rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 5
Archivovanie Kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany archivujú 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 kópiách 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 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia so zamestnancami dohodne predseda OZ s riaditeľom Centra. 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 30 dní od požiadania.
3. Novo prijatých 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 a odmeny, náhrady**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príplatky a odmeny v súlade so ZP a OVZ. Konkrétne podmienky a ich štruktúra sú riešené vo vnútornom mzdovom predpise.

Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej triedy najvyššieho stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený,

Osobný príplatok

Zamestnávateľ môže zamestnancovi priznať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov až do výšky 100 % najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení, alebo odobratí rozhoduje riaditeľ Centra a to na návrh príslušného vedúceho zamestnanca, v určitých prípadoch priamo. Jeho výška je poskytovaná v závislosti od výšky rozpočtových opatrení schválených zamestnávateľovi na príslušný kalendárny rok.

Zamestnávateľ stanoví výšku osobného príplatku zamestnancovi na začiatku roka a v priebehu roka môže vykonávať jeho úpravu a, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení. V prípade nedostatku finančných prostriedkov môže zamestnávateľ kedykoľvek tento príplatok odobrať.

Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo, určí zamestnancovi príplatok za zmenu podľa pracovného zaradenia zmeny. Príplatok v rovnakej výške patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak je jeho pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne.

Kreditový príplatok/Príplatok za profesijný rozvoj

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu kreditový príplatok (§ 14 OVZ).

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca príplatok za výkon špecializovanej činnosti (§ 13b OVZ).

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Zamestnávateľ vyplatí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. (§ 14c OVZ).

Plat za prácu nadčas

V súlade s platnými predpismi (ZP a OVZ) vypláca sa zamestnancom plat za prácu nadčas, ktorá je dohodnutá so zamestnávateľom. (§ 19).

Náhrada za neaktívnu pracovnú pohotovosť vykonávanú mimo pracoviska

V súlade s platnými predpismi (ZP a OVZ) vypláca sa zamestnancom náhrada za neaktívnu pracovnú pohotovosť vykonávanú mimo pracoviska, ktorá je dohodnutá so zamestnávateľom (§ 21).

Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku o ostatné odmeny

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ). Ostatné odmeny sa poskytnú v podľa § 20 ZVZ.

Článok 8

Výplata platu, preddavku platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v desiaty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie číslo 104668427/0900 vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti, uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 9

Odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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 najmenej v sume
 - a. jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b. dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- c. trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d. štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v paragrafe 63, ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
- a. jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b. dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c. trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d. štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e. päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Odborová organizácia a zamestnávateľ sa dohodli na tom, že vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa má nárok na nasledovné odstupné (§ 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce): Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
- a. trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b. štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c. päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d. šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
4. Odborová organizácia a zamestnávateľ sa dohodli na tom, že vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa má nárok na nasledovné odstupné (§ 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce): Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
- a. trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b. štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c. päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d. šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- e. sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 10 **Odchodné**

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončí podľa § 68 ods. 1.

Článok 11 **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ môže vykonať mimoriadny príspevok na konci roka ak má úsporu v pridelenom rozpočte.

Článok 12 **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ môže určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca 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 OVZ).

Článok 13 **Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej 6 týždňov.
2. Dovolenka profesionálnych náhradných rodičov je 5 týždňov.
3. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Článok 14 **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.

2. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne je pracovný čas 35 hod. týždenne.
3. Pracovný čas profesionálneho náhradného rodiča je 40 hod. týždenne.
4. U zamestnanca pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, v zmysle § 85 a § 87 Zákonníka práce, je priemerný týždenný pracovný čas ustanovený na max. 40 hod., vrátane soboty a nedele.
5. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom.
6. Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok dosiahnutý plat zvýšený o 100% priemernej hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.
7. Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle platných predpisov.

Článok 15 **Pracovný pomer na určitú dobu**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že v súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania nasledujúcich prác:
 - a. Profesionálny náhradný rodič, ktorý vykonáva pre zamestnávateľa svoju prácu doma (v mieste bydliska), alebo na inom dohodnutom mieste. Ide o poskytovanie komplexnej starostlivosti o deti umiestnené v zariadení Centra na základe rozhodnutia súdu.
 - b. Zamestnanec prijatý v rámci Národného projektu Podpora deinštitucionalizácie náhradnej starostlivosti III. v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

Obdobie sociálneho mieru a jej porušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade porušenia 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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/91 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím 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 (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ.
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 SR (ďalej len ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 331,09 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa Zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 19

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a. jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor ZO OZ, ktorý je jej štatutárnym orgánom bez poplatku za energie,
 - b. jednu telefónnu/faxovú/linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
 - c. vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d. zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.),
 - e. svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutiach odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
 - f. priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom a funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti.
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ prac. školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu (§136 ZP), najmä však:
 - a. predseda ZO - 5 dní v roku
 - b. člen výboru Rady ZO SŠ - 10 dní
 - c. člen orgánov OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku - 8 dní v roku
 - d. člen výboru ZO - 2 dni v roku
 - e. člen komisie BOZP - 2 dni v roku
 - f. člen sekcie pre špeciálne školstvo - 2 dni v roku

Článok 20

Náklady na kolektívne vyjednanie a zrážky členských príspevkov

Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov, aby prispievali na kolektívne vyjednanie za účelom uzatvorenia KZ v sume 10,00 € za rok.

Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednanie sa uhradza na účet odborovej organizácie a finančné prostriedky budú použité na kolektívne vyjednanie.

Odborová organizácia môže tieto prostriedky čerpať len po dohode so zamestnávateľom. V rámci hodnotenia plnenia záväzkov z KZ odborová organizácia informuje písomne zamestnávateľa o čerpaní daných prostriedkov.

Článok 21

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch
 - i. Vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa - §84 ZP
 - ii. Prijatie plánu dovolení na príslušný rok - § 111 ods. 1 ZP
 - iii. Určenie hromadného čerpania dovolenky - § 111 ods. 2 ZP
 - iv. Vydanie predpisov a pravidiel o BOZP - §39 ZP
 - v. Zavedenie pružného pracovného času - §88 ods. 1 ZP
 - vi. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - §87 ods. 1, 2 ZP
 - vii. Určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien - §90 ods. 4, 10 ZP
 - viii. Určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátene jej predĺženia - §91, ods. 2 ZP
 - ix. Určenie rozsahu a podmienok práce nadčas - §97, ods. 6 a 9 ZP
 - x. Vymedzenie okruhu ťažkých telesných a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov - §98, ods. 9 ZP
 - xi. Rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce - §144, ods. 7 ZP
 - xii. Stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci - §152, ods. 5 písm. a ZP
 - xiii. Rozširovanie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie - § 152, ods. 5 písm. b ZP
 - xiv. Vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu §142, ods. 4 ZP
 - xv. Určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zák. č. 152/94 Z .z. o SF v znení neskorších predpisov a II. ods. 7 KD
 - b. informovať odborovú organizáciu najmä
 - i. O platobnej neschopnosti zamestnávateľa §23 ods. 1 ZP
 - ii. Ak má dôjsť k prechodu práv a povinností pracovno-právnych vzťahov (dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvode prechodu, pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkov prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach vzťahujúcich sa na zamestnancov) - §23 ods. 1 ZP
 - iii. O dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne §47 ods. 4 ZP
 - iv. O možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas §49 ods. 8 ZP
 - v. Pri hromadnom prepúšťaní (o dôvodoch hromadného prepúšťania, o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov s ktorými sa pracovný pomer rozviaže §73 ods. 2 ZP
 - vi. O výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu § 73 ods. 2 ZP

- vii. O pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci §98 ods. 7 ZP
 - viii. O hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa §238 ZP
 - ix. O záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok, ako aj o jeho zmenách
 - x. Použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbery, hospodárske a štatistické výkazy (P I-04)
 - xi. O pripravovaných zmenách o odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR
 - xii. O opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - §6 NV SR č. 504/2002 Z. z. podmienkach poskytovania OOP
- c. vopred prerokovať s odborovou organizáciou
- i. Opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov §27 ods. 2 ZP
 - ii. Zavedenie pružného pracovného času - §88 ods. 1 ZP
 - iii. Opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov §73 ods. 2 ZP
 - iv. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa §74 ZP
 - v. Nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja §94 ods. 2 ZP
 - vi. Organizácie práce v noci §98 ods. 6 ZP
 - vii. Zavádzanie zmien, noriem spotreby práce §133 ods. 3 ZP
 - viii. Opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie §153 ZP
 - ix. Opatrenia na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou §159 ods. 4 ZP
 - x. Požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33,19 € §191ods. 4ZP
 - xi. Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania §198 ods. 2 ZP
 - xii. Vývoj zamestnanosti, opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia §237 ZP
- d. 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 jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).
2. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočnených technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania. (Zákonník práce § 13, ods. 4).

Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4, zamestnávateľ

je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. (Zákonník práce § 13, ods. 5)

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany. (Zákonník práce § 13, ods. 7)

Článok 22 **Záväzky odborovej organizácie**

Odborová organizácia sa zaväzuje:

1. po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 tejto KZ
2. informovať zamestnávateľa o situácií vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov
3. prizývať na svoje zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ a riešenia otázok spoločného záujmu
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Článok 23 **Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

Zamestnávateľ pri štrukturálnych zmenách a organizačných a racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov, takéto zmeny prerokuje s odborovou organizáciou s cieľom obmedziť zamýšľané uvoľnenie zamestnancov, resp. zmierniť prípadné nepriaznivé nedostatky.

Článok 24 **Záväzky zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok, pridelených Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, ako aj o jeho zmenách v priebehu kalendárneho roka.
2. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia vlády SR, ktorými sa ustanovujú katalógy pracovnej činnosti.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 25

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ sa v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a. zabezpečovať potrebné ochranné osobné pracovné prostriedky (ďalej len OOPP) udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zabezpečenie BOZP
 - b. sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
 - c. zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a ich zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP
 - d. kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
 - e. zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu
 - f. vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie
 - g. vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s odborovým orgánom a za jeho účasti
 - h. odstraňovať zistené nedostatky pri kontrolnej činnosti
 - i. poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávnych predpisov bezplatné používanie OOPP
 - j. OOPP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
 - k. Vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OOP

Článok 26

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - a. jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - b. jedenkrát do roka rozsah a podmienky poskytovania OOPP v súlade nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych podmienkach na poskytovanie a používanie OOPP

Článok 27 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ:

- a) v rámci zdravotníckej starostlivosti zabezpečí dodržiavanie intervalu preventívnych lekárskeho prehliadok zamestnancov v zmysle platných noriem
- b) zabezpečí pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek bude udržiavať v zmysle platných noriem

Náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je

- a) od 1. dňa dočasnej práceneschopnosti do 3. dňa dočasnej práceneschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu
- b) od 4. dňa do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (z. 462/03 Z. z. § 8 ods. 2).

Nevzťahuje sa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 28 **Stravovanie zamestnancov**

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP že:

- a) zabezpečí zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie odpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jej blízkosti, túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na služobnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky práce na pracovisku
- b) zabezpečuje stravovanie podľa odseku a) podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny formou elektronickej stravovacej poukážky „Callio Gastro“ vo výške 4,30 € na jedno hlavné jedlo, a to prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pritom považuje výkon práce dlhšie ako 4 hodiny
- c) prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 238/2002 Z. z v znení neskorších predpisov
- d) prispieva na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, a to:
 - v sume 1,00 € zamestnancom, mimo pracovnej pozície „profesionálny náhradný rodič“
 - v sume 0,65 € zamestnancom na pracovnej pozícii „profesionálny náhradný rodič“
- e) stravovanie podľa odseku a) nemožno nahradiť iným plnením.

Článok 29 **Sociálny fond**

Zmluvné strany sa dohodli na príslušný kalendárny rok, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídela a prídela podľa Kolektívnej zmluvy platnej na príslušný kalendárny rok spolu vo výške 1,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny mesiac.

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídela vo výške 1 % a

b) ďalším prídedom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny mesiac.

Fond sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí sú v pracovno-právnom vzťahu k zamestnávateľovi.

Prostriedky sociálneho fondu budú použité okrem príspevku na stravovanie zamestnancov aj na príspevok na regeneráciu pracovnej sily.

Plán tvorby a použitia sociálneho fondu tvorí prílohu KZ.

Článok 30 **Regenerácia pracovnej sily**

Zamestnávateľ určil zamestnancom dva dni na regeneráciu pracovnej sily s náhradou mzdy (rekreačná starostlivosť, t.j. výlety, spoločné stretnutia a pod.) v kalendárnom roku, ktoré sa uskutočnia v pracovnom čase. Za priebeh takéhoto podujatia zodpovedá a organizátorom podujatia je základná organizácia odborového zväzu a zamestnávateľ.

Článok 31 **Účasť na pohrebe zamestnancov a bývalých zamestnancov**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe zamestnanca alebo bývalého zamestnanca, jeho manžela, detí, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila s so zamestnancom alebo bývalým zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti. Zamestnávateľ zúčastneným zamestnancom a bývalým zamestnancom, prípadne ich rodinným príslušníkom, poskytne bezplatne služobné motorové vozidlo na prepravu na pohreb na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň.

PIATA ČASŤ

Článok 32

Ochrana odborárskych práv

1. Zariadenie Centra budú uvoľňovať zamestnancov zo zamestnania na výkon funkcie v odboroch v zmysle § 240 a § 137 ZP.
2. Nepripustiť akékoľvek postihy za členstvo v odboroch a za výkon funkcií v odboroch.
3. Predsedovi ZO OZ upraviť podľa možnosti rozvrh hodín tak, aby sa mohol zúčastňovať na rokovaní výboru Rady ZO OZ.

ŠIESTA ČASŤ

Článok 33 **Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne. Za 1. polrok najneskôr do septembra v príslušnom kalendárnom roku a za celý rok najneskôr do konca marca v príslušnom kalendárnom.
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.

SIEDMA ČASŤ

Prílohy KZ

1. Plnomocnenstvo zo dňa 31.12.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy Mgr. Drahomíru Rusinkovú, predsedu odborovej organizácie.
2. Plán tvorby a použitia sociálneho fondu (Článok - Sociálny fond).

Vo Svidníku 31.12.2020

Za Centrum

za ZO OZ PŠaV

.....
Mgr. Ľubomír Sluk
riaditeľ Centra

.....
Mgr. Drahomíra Rusinková
predseda ZO OZ CDR Svidník

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZ PŠaV pri Centre pre deti a rodiny Svidník, Partizánska 306/6, 089 01 Svidník, na základe uznesenia výboru ZO OZ, č., zo dňa 31.12.2020, ktorý je jej štatutárnym orgánom,

splnomocňuje týmto Mgr. Drahomíru Rusinkovú,

predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie „Kolektívnej zmluvy na rok 2020“, ako aj splnomocňuje ho/ju na podpísanie „Kolektívnej zmluvy na rok 2020“ v mene našej základnej organizácie.

Svidník dňa 31.12.2020

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam

Svidník 31.12.2020

.....
Mgr. Drahomíra Rusinková

PLÁN TVORBY A ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2021

Zostatok sociálneho fondu z r. 2020 **9 685,61 €**

Predpokladaná tvorba sociálneho fondu

- Povinný prídel do sociálneho fondu 1 % 10 500,00 €
- Ďalší prídel podľa § 3 odst. 1b 0,25 % 2 625,00 €

Príjmy sociálneho fondu spolu : **13 125,00 €**

Plán použitia sociálneho fondu

- Príspevok zamestnancom na stravovanie 13 100,00 €
- Príspevok zamestnancom na dopravu do zamestnania 0,00 €
- Príspevok zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily 8 000,00 €
- Príspevok zamestnancom na sociálnu výpomoc 0,00 €
- Ostatné výdavky sociálneho fondu 0,00 €

Predpokladané výdavky sociálneho fondu spolu : **21 100,00 €**

Rekapitulácia

- Zostatok sociálneho fondu k 1.1.2021 9 685,61 €
- Plán tvorby sociálneho fondu 13 125,00 €
- Plán použitia sociálneho fondu 21 100,00 €

Predpokladaný zostatok sociálneho fondu k 31.12.2021 **1 710,61 €**

Vypracovala: Ing. Džambová

Svidník, 12.01.2021

Schválil: Mgr. Ľubomír Sluk

riaditeľ CDR