

Trenčiansky samosprávny kraj so sídlom v Trenčíne
K dolnej stanici 7282/20A, 911 01 Trenčín

Kolektívna zmluva

Trenčín, Február 2022

V súlade s § 231 Zákonníka práce v platnom znení a v súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov Trenčianskeho samosprávneho kraja zmluvné strany

Trenčiansky samosprávny kraj so sídlom v Trenčíne (ďalej „TSK“) ako zamestnávateľ

zastúpený predsedom Trenčianskeho samosprávneho kraja *Ing. Jaroslavom Baškom*

a

Základná organizácia SLOVES pri Trenčianskom samosprávnom kraji (ďalej „ZO SLOVES pri TSK“) ako odborová organizácia

zastúpená jej predsedníčkou *Ing. Andreou Fraňovou*

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu.

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 Zákonníka práce v platnom znení, ako svojho zmluvného partnera na 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.

(2) 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", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „zákon č. 553/2003 Z. z.“.

(3) Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa.

(4) Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu v súlade s platnými ustanoveniami Zákonníka práce, zákona o kolektívnom vyjednávaní, zákona č. 553/2003 Z. z., platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a ostatnými súvisiacimi právnymi predpismi.

Článok 2

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas vrátane zamestnancov odborovo neorganizovaných. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ predloženého jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 5

Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností na nevyhnutnú činnosť odborovej organizácii bezplatne a v primeranom rozsahu vlastnú alebo prenajatú miestnosť (miestnosti) s nevyhnutným vybavením pre jej činnosť a schôdzkovú činnosť a bude hradiť náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou. Ďalej sa zaväzuje, že jej umožní používať bežné komunikačné prostriedky, výpočtovú a rozmnožovaciu techniku, ktorými je vybavený, vrátane spotrebného materiálu a služieb.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje bezplatne vykonávať úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy zamestnancovi - členovi odborovej organizácie a tieto poukázať na účet odborovej organizácie na základe jeho písomného súhlasu so zrážkou zo mzdy.

(3) Zamestnávateľ hradí nevyhnutné náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane vydania KZ v počte dohodnutom v KZ.

(4) Pre pracovné návštevy odborovej organizácie platia pre vstup do priestorov a na pracoviská zamestnávateľa rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy zamestnávateľa. Odborovej kontrole bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci umožní zamestnávateľ prístup do všetkých priestorov zamestnávateľa len v sprievode zástupcu zamestnávateľa.

(5) Zamestnanci organizovaní v odborovej organizácii, budú činnosti spojené s členstvom v odborovej organizácii vykonávať predovšetkým v mimopracovnom čase, okrem prípadov, ktoré na základe predchádzajúcej dohody zamestnávateľa s odborovou organizáciou, nemožno vykonať mimo pracovného času.

(6) Na výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac v rozsahu 7 a ½ hodiny mesačne.

Druhá časť

Článok 6

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

(1) Zamestnanci prijatí do pracovného pomeru sú v zmysle Pracovného poriadku Úradu Trenčianskeho samosprávneho kraja prijímaní na dobu určitú v súlade s § 48 ZP. V prípade zamestnancov, ktorí budú prijatí do pracovného pomeru s účinnosťou po 01.04.2020 a budú

vykonávať práce na projektoch spolufinancovaných z Európskych štrukturálnych a investičných fondov, týmto zamestnancom je možné predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú dlhšiu ako dva roky v prípadoch, kde si to vyžaduje doba trvania projektu.

(2) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

(3) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov zamestnávateľ zaviedol pružný pracovný čas. Podmienky jeho uplatnenia sú rozpracované v pracovnom poriadku.

(4) Výmera dovolenky podľa § 103 odsek 1 až 2 ZP sa predlžuje o jeden týždeň. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

(5) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa bude zvyšovať v súlade s platnou legislatívou na príslušný rok.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na celý pracovný deň s náhradou mzdy na účasť na darovaní krvi.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri konaní kultúrnych a športových podujatí organizovaných zamestnávateľom a odborovou organizáciou pracovné voľno do 7,5 hod s náhradou mzdy.

(8) Zamestnávateľ zabezpečí v súlade s § 35 ods. 1 ZP v prípade smrti zamestnanca prechod mzdových nárokov z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela/manželku, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v spoločnej domácnosti, do výšky štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

(9) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP, vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby.

(10) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(11) V prípade ukončenia pracovného pomeru v kalendárnom roku, v ktorom vznikol zamestnancovi nárok na vznik starobného dôchodku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP vo výške dvoch priemerných mesačných zárobkov zamestnanca.

(12) Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(13) V súlade s § 8 odsek 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej

neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov výška náhrady príjmu zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti je v období:

- od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- vyššia percentuálna sadzba dennej náhrady príjmu sa poskytne najviac na dobu 10 (desať) dní dočasnej pracovnej neschopnosti v príslušnom kalendárnom roku,
- vyššia percentuálna sadzba dennej náhrady príjmu sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorý sa stal dočasne práceneschopný z dôvodov uvedených v § 8 odsek 3 zákona č. 462/2003 z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

(14) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu vo výške jeho funkčného platu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea - 50 rokov veku podľa § 20 ods. 1, písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z.

(15) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu vo výške jeho funkčného platu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea - 60 rokov veku podľa § 20 ods. 1, písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z.

(16) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(17) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembra 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembra 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa §63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) ZP. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.

(18) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Vzor žiadosti tvorí prílohu č. 4 kolektívnej zmluvy.

Článok 7 Stravovanie

(1) Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi:

- zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky alebo
- poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

Pravidlá a podrobnosti výberu medzi zabezpečovaním stravovania formou stravovacích poukážok alebo poskytovaním účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie upravuje zamestnávateľ vo svojej internej smernici.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov formou stravovacích poukážok zo svojho rozpočtu v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách

v platnom znení. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(3) Zamestnávateľ poskytne účelový finančný príspevok na stravovanie zo svojho rozpočtu v sume, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom podľa Článku 7 ods. 2, najmenej však 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a to vo výške uvedenej v prílohe 2, ktorá tvorí neoddeliteľnú prílohu kolektívnej zmluvy.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancom aj po dobu ich riadnej dovolenky, počas prekážok v práci podľa § 141 ods. 2 písm. a) a písm. c) ZP upravených v Pracovnom poriadku Úradu TSK, ako aj po dobu ošetrovania člena rodiny. Príspevok podľa Článku 7 ods. 2, resp. 3 poskytne zamestnávateľ aj osobe predsedu a podpredsedovi, ak je dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie.

(6) Zamestnávateľ vyčlení v rozpočte sumu pokrývajúcu zákonný nárok poskytovania príspevku na stravovanie zabezpečeného formou stravovacích poukážok a finančného príspevku na stravovanie.

Článok 8

(1) Zamestnávateľ na základe požiadavky a podľa prevádzkových možností poskytne zamestnancovi služobné osobné motorové vozidlo s vodičom na súkromné účely v prípade zabezpečenia významných rodinných udalostí ako napr. svadba, pohreb, promócie a pod.

Zamestnávateľ vyúčtuje zamestnancovi úhradu nákladov na pohonné hmoty. Výdavky na plat, nadčasy, príplatky, cestovné náhrady vodiča znáša zamestnávateľ.

Tretia časť

Článok 9

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond je tvorený :

- a) povinným prídedom vo výške 1% a
- b) ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu sú neoddeliteľnou prílohou KZ - príloha č. 1. Súčasťou Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu je rozpočet sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu č. 3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF upravovať len po schválení oboma zmluvnými stranami. Schválený rozpočet nadobudne účinnosť až po zverejnení v intranetovej knižnici TSK interná – Kolektívna zmluva.

(3) Zmluvné strany sa dohodli na príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy na požiadanie jednej zo zmluvných strán.
- (2) Kolektívna zmluva je platná odo dňa podpísania zmluvnými stranami. Účinnosť KZ nadobúda nasledujúci deň po jej zverejnení. Platnosť a účinnosť KZ končí dňom dohodnutým zmluvnými stranami, alebo nasledujúci deň po zverejnení novej kolektívnej zmluvy.
- (3) Dňom účinnosti tejto kolektívnej zmluvy končí účinnosť kolektívnej zmluvy z 3. júna 2015 v znení dodatkov č. 1 - 10.
- (4) Príloha č. 2 Kalkulácia príspevku zamestnávateľa na zabezpečenie stravovania formou stravovacej poukážky a suma finančného príspevku na stravovanie zamestnancov od 1.1.2022 nadobúda účinnosť dňom 1.1.2022.
- (5) Základná organizácia SLOVES pri Trenčianskom samosprávnom kraji v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí zverejnenie kolektívnej zmluvy a jej dodatkov v intranetovej knižnici „TSK interná“.
- (6) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru zamestnávateľ oboznámi s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
- (7) Odborová organizácia je povinná oboznámiť zamestnancov s obsahom KZ a jej dodatkov najneskôr do 15 dní od jej zverejnenia.
- (8) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Zamestnávateľ obdrží 3 vyhotovenia KZ a odborová organizácia obdrží jedno vyhotovenie KZ.
- (9) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Prílohy:

Príloha č. 1 - Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

Príloha č. 2 - Kalkulácia príspevku zamestnávateľa na zabezpečenie stravovania formou stravovacej poukážky a suma finančného príspevku na stravovanie zamestnancov od 1.1.2022

Príloha č. 3 - Rozpočet Sociálneho fondu Trenčianskeho samosprávneho kraja na rok 2022

Príloha č. 4 – Vzor žiadosti o pracovné voľno

V Trenčíne, dňa**24. FEB. 2022**.....

Odborová organizácia :

Zamestnávateľ :

...
Ing. Andrea Fraňová
predsedníčka

.....
Ing. Jaroslav Baška
predseda

Trenčiansky samosprávny kraj so sídlom v Trenčíne

K dolnej stanici 7282/20A, 911 01 Trenčín

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom a ich rodinným príslušníkom.
- (2) Rozpočet sociálneho fondu sa zostavuje na príslušný rozpočtový rok. Rozpočet SF na rok 2022 tvorí prílohu č. 3 ku Kolektívnej zmluve.
- (3) Prostriedky SF sa vedú na osobitnom účte v banke.
- (4) Zúčtovanie prostriedkov SF za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka.

Článok 2 Tvorba SF

- (1) Nevyčerpaný zostatok SF sa prevádza do nasledujúceho roka.
- (2) Základom pre určenie mesačného prídelu (povinného i ďalšieho) do SF je úhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov z bežného účtu na účet SF sa uskutoční najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Článok 3 Použitie SF

- (1) Zmluvné strany spoločne rozhodujú o všetkých výdavkoch hrazených z prostriedkov SF.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi alebo rodinnému príslušníkovi zo SF príspevok na:
 - a) stravovanie zamestnanca,
 - b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach organizovaných zamestnávateľom a odborovou organizáciou,
 - c) regeneráciu pracovnej sily – na zakúpenie poukážok do relaxačných zariadení, na poznávacie zájazdy organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou,
 - d) sociálnu výpomoc nasledovne:
 - príspevok pri uzavretí manželstva, pri narodení dieťaťa zamestnancovi na zakúpenie vecného daru vo výške 150,00 Eur,
 - jednorazový príspevok pri úmrtí zamestnanca jeho manželovi (manželke) alebo nezaopatrenému dieťaťu vo výške 300,00 Eur,
 - jednorazový príspevok pri úmrtí manžela/manželky a nezaopatreného dieťaťa zamestnanca vo výške 150,00 Eur,

- nenávratný príspevok pri mimoriadne závažných životných situáciách spôsobených živelnými udalosťami alebo v dôsledku dlhodobej civilizačnej choroby (onkologické ochorenia, srdcovo-cievne ochorenia, Alzheimerova choroba, Parkinsonova choroba) vo výške 300,00 Eur.

Trenčiansky samosprávny kraj so sídlom v Trenčíne
K dolnej stanici 7282/20A, 911 01 Trenčín

Kalkulácia príspevku zamestnávateľa na zabezpečenie stravovania formou stravovacej poukážky a suma finančného príspevku na stravovanie zamestnancov od 1.1.2022

1. Kalkulácia príspevku zamestnávateľa na zabezpečenie stravovania formou stravovacej poukážky

Hodnota stravovacej poukážky	5,00 eur
------------------------------	----------

z toho:

Príspevok zamestnávateľa	2,75 eur
--------------------------	----------

Príspevok zo sociálneho fondu	1,15 eur
-------------------------------	----------

Príspevok zamestnanca	1,10 eur
-----------------------	----------

2. Kalkulácia finančného príspevku na stravovanie

Účelový finančný príspevok na stravovanie	2,75 eur
---	----------

Príspevok zo sociálneho fondu	1,15 eur
-------------------------------	----------

Trenčiansky samosprávny kraj so sídlom v Trenčíne
K dolnej stanici 7282/20A, 911 01 Trenčín

Rozpočet sociálneho fondu Trenčianskeho samosprávneho kraja na rok 2022

I. Počiatočný stav	18 882,00 eur
II. Tvorba sociálneho fondu:	
a) povinný prídel (§3 ods.1 písm. a) vo výške 1% zo základu)	42 908,00 eur
b) ďalší prídel (§3 ods.1 písm. b) vo výške 0,5% zo základu)	21 454,00 eur
c) ostatné (dary, dotácie, príspevky, delimitácie, z výsledku hosp.)	0,00 eur
Tvorba spolu	64 362,00 eur
III. Použitie sociálneho fondu:	
a) príspevok na stravovanie zamestnancov	54 100,00 eur
b) príspevok na kultúrne a športové podujatia organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou	6 000,00 eur
c) príspevok na regeneráciu pracovných síl, poznávacie zájazdy organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou	3 500,00 eur
d) príspevok na sociálnu výpomoc	3 000,00 eur
Použitie spolu	66 600,00 eur
IV. Konečný zostatok	16 644,00 eur

TRENČIANSKY SAMOSPRÁVNÝ KRAJ
K dolnej stanici 7282/20A ,911 01 Trenčín**ŽIADOSŤ O PRACOVNÉ VOĽNO**
podľa ust. § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce

ŽIADATEĽ	
Meno, priezvisko a titul zamestnanca	
Názov organizačného útvaru	
Dátum čerpania pracovného voľna	

Dátum:

.....
titul, meno, priezvisko, funkcia a podpis
zamestnanca.....
titul, meno, priezvisko, funkcia a podpis
nadriadeného vedúceho zamestnanca

Dátum:

Stanovisko riaditeľ Ú TSK

súhlasím / nesúhlasím.....
riaditeľ Ú TSK