

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
na rok 2022

V súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o odmeňovaní), a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2022 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „kolektívna zmluva vyššieho stupňa“) zmluvné strany:

Inšpektorát práce Trenčín so sídlom Hodžova 36, 911 01 Trenčín, zastúpený Ing. Vladimírom Kopeckým, hlavným inšpektorom práce
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES Inšpektorát práce, Hodžova 36, Trenčín zastúpená predsedom závodného výboru Ing. Vladimírom Ostrochovským (ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovné podmienky a podmienky zamestnávania,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond,
- denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe, ako ustanovuje zákon č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v znení neskorších predpisov.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, pri odmeňovaní ktorých postupuje zamestnávateľ podľa zákona o odmeňovaní.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov jej odborového orgánu za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť v odborovej organizácii. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu členov odborového orgánu, ktorým je závodný výbor odborovej organizácie (ďalej len „závodný výbor“).

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborovej organizácie a jej závodného výboru vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii (schôdze závodného výboru, členské schôdze) bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením (malú, príp. veľkú zasadačku) a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne každému členovi závodného výboru a členovi odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu najviac 5 pracovných dní v kalendárnom roku, najmä na:

- výkon funkcie člena závodného výboru,
- účasť na schôdzach závodného výboru
- účasť na schôdzach odborovej organizácie
- účasť na vzdelávaní organizovanom závodným výborom alebo Slovenským odborovým zväzom verejnej správy
- účasť na konferenciách a zjazdoch Slovenského odborového zväzu verejnej správy.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov členov odborovej organizácie zrážkou z ich mzdy na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Zrazené členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru odborovej organizácie súčasne s vyúčtovaním mzdy za príslušný kalendárny mesiac.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že umožní účasť predsedu ZV ZO SLOVES alebo písomne povereného člena odborovej organizácie s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných hlavným inšpektorom práce, ak bude predmetom rokovania hospodárska a finančná situácia zamestnávateľa a predpokladaný vývoj jeho činnosti.

Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty zamestnávateľa, týkajúce sa zásadných zmien v pracovných, ekonomických a sociálnych podmienkach zamestnancov, predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Článok 10

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom služobnom poriadku alebo vydá nový služobný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude služobný poriadok neplatný.

Článok 11

Zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom odborovej organizácie každú zmenu platného organizačného poriadku a každú organizačnú zmenu.

Zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom odborovej organizácie návrhy na zníženie alebo odobratie osobného príplatku, zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia a rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach.

Článok 12

Závodný výbor uplatní právo kontroly dodržiavania podmienok vykonávania práce vo verejnom záujme, ako aj záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 5 pracovných dní pred jej uskutočnením.

Časť III

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

Článok 13

V zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je pracovný čas zamestnanca 37,5 hodín týždenne.

Článok 14

V zmysle kolektívnej zmluvy je základná výmera dovolenky zamestnanca päť týždňov. Dovolienka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Článok 15

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 16

V zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

Článok 17

V zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76 a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 18

V zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Ak budú ukončené všetky analýzy činnosti Inšpektorátu práce Trenčín za rok 2021, budú známe všetky požiadavky nadriadených orgánov na plnenie rozpočtu a výkonov inšpekcie práce na rok 2022, v prípade úspešného priebežného plnenia týchto požiadaviek bude možné prijať dodatok k podnikovej kolektívnej zmluve o poskytnutí ďalšieho dňa pracovného voľna zamestnancovi v II. polroku 2022.

Článok 19

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Časť IV Platové podmienky

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu podľa § 20 písm. c) zákona o odmeňovaní za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jedného funkčného platu, ak ku dňu dovŕšenia 50 rokov alebo 60 rokov veku bol zamestnanec v pracovnom pomere u zamestnávateľa najmenej 10 rokov; odmenu v sume 50 % funkčného platu poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu

dovršenía 50 rokov alebo 60 rokov veku trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, odmenu v sume 25 % funkčného platu zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu dovŕšenia 50 rokov alebo 60 rokov trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov. Odmena v percentách sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

Článok 21

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon práce.

Článok 22

V súlade s § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a je zaradený do platovej triedy 1. až 4., určí zamestnávateľ tarifný plat bez závislosti od dĺžky započítanej praxe v 14. platovom stupni príslušnej platovej triedy.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 23

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou poskytnutia stravovacích poukázok alebo finančného príspevku na stravovanie, podľa výberu zamestnanca v zmysle § 152 ods. 7 Zákonníka práce. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie v zmysle § 152 ods. 3 Zákonníka práce vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Článok 24

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnávateľom podľa článku 23 tejto kolektívnej zmluvy, zamestnávateľ poskytne zamestnancom aj príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu podľa Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2022, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 23 a 24 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj za dni prekážok v práci, za ktoré patrí náhrada mzdy, s výnimkou prekážok na strane zamestnávateľa.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších prepisov od prvého do desiateho dňa prvej dočasnej

pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku od účinnosti tejto kolektívnej zmluvy. Pri ďalších pracovných neschopnostiach v tom istom kalendárnom roku zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancovi náhradu príjmu v zmysle zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v znení neskorších predpisov.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zúčastneným na doplnkovom dôchodkovom sporení príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. V prípade nedostatku finančných prostriedkov môže zamestnávateľ zamestnancom zúčastneným na doplnkovom dôchodkovom sporení poskytnúť v priebehu roka jednorazový príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie nad rámec uvedeného príspevku.

Článok 28

Celkový prídél do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídélom vo výške 1 % a
- ďalším prídélom vo výške 0,4 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 29

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2022, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 30

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť Rozpočtom sociálneho fondu na rok 2022, ktorý tvorí Prílohu č. 2 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu vždy po uplynutí polroka a roka.

Časť VI Záverečné ustanovenia

Článok 32

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 1. januára 2022 a končí 31. decembra 2022.

Článok 33

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 34

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 36

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby bola kolektívna zmluva prístupná všetkým zamestnancom na spoločnom disku „L“- Kolektívne zmluvy, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 37

Prílohou tejto kolektívnej zmluvy sú Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2022 (príloha č. 1) a Rozpočet sociálneho fondu na rok 2022 (príloha č. 2).

Článok 38

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Trenčín, 30. december 2021

Ing. Vladimír Kopecký
hlavný inšpektor práce

Ing. Vladimír Ostrochovský
predseda závodného výboru
odborovej organizácie

ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2022

A. TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 1

- 1) Inšpektorát práce Trenčín (ďalej len zamestnávateľ) v súlade so zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond spôsobom dohodnutým v článku 28 Kolektívnej zmluvy pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022 a vo výške dohodnutej v uvedenej kolektívnej zmluve.
- 2) Celkový prídelen do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelenom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelenom vo výške 0,4 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 2

Fond slúži zamestnancom v štátnozamestnaneckom a v pracovnom pomere.

Článok 3

Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Realizáciu podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľ uskutočňuje v súčinnosti so ZV ZO SLOVES Inšpektorát práce Trenčín (ďalej závodný výbor).

Fond slúži tiež na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na analýzy, expertízy a iné služby spojené s kolektívnym vyjednávaním.

Článok 4

- 1) O použití prostriedkov sociálneho fondu v súlade s týmito zásadami rozhoduje zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou do výšky vytvorených zdrojov a konkrétneho rozpočtu v súlade s Kolektívnou zmluvou pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022.
- 2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou v prípade nedostatočnej tvorby sociálneho fondu prehodnotí účel použitia a prioritne bude poskytovať príspevok na stravovanie. Tento je možné v prípade nedostatku finančných prostriedkov po dohode s odborovou organizáciou aj znížiť.

B. POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 5

Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom poskytne z fondu:

- a) príspevok na stravovanie zamestnancov,
- b) príspevok na regeneráciu pracovnej sily,
- c) finančný príspevok pri životných jubileách,
- d) finančný príspevok na sociálnu výpomoc.

Článok 6

Príspevok na stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou poskytnutia stravovacích poukážok alebo finančného príspevku na stravovanie, podľa výberu zamestnanca v zmysle § 152 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov..
2. Cena jedla (hodnota stravovacej poukážky alebo finančného príspevku na stravovanie) je 4,70 €.
3. Výpočet ceny jedla:
Pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme:

zamestnávateľ uhradí:	2,81 € (55 % z 5,10 €)
príspevok zo soc. fondu:	1,89 €
zamestnanec uhradí:	0,00 €
4. Po dohode zmluvných strán sa cena jedla môže meniť v závislosti od výšky finančných prostriedkov v rozpočte Inšpektorátu práce Trenčín. V prípade zmeny ceny jedla sa s tým súvisiaca zmena v príspevkoch zamestnávateľa, sociálneho fondu a zamestnanca dohodne medzi zamestnávateľom a závodným výborom osobitne.

Článok 7

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

1. Zamestnávateľ v prípade dostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu môže poskytnúť zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily vo forme darčekovej poukážky.
2. U novoprijatých zamestnancov v priebehu kalendárneho roka sa poskytnutie príspevku bude úmerne krátiť 1/12-inou za každý neodpracovaný mesiac.
3. Zamestnávateľ môže z prostriedkov sociálneho fondu uhradiť výdavky na rekondíciu, telovýchovu a šport pri hromadných akciách organizovaných zamestnávateľom.

Článok 8

Finančný príspevok pri životných jubileách

1. **Finančný príspevok vo výške 100,00 €** môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov:
 - a) pri životnom jubileu 50 rokov veku,
 - b) pri životnom jubileu 60 rokov veku,
 - c) pri prvom ukončení zamestnania v súvislosti s odchodom do starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku.
2. Finančné príspevky podľa ods. 1 písm. a) až c) môže vyplatiť zamestnávateľ zamestnancovi na základe návrhu podpísaného priamym nadriadeným zamestnanca a hlavným inšpektorom práce.

Článok 9

Finančný príspevok na sociálnu výpomoc

1. **Finančný príspevok vo výške 100,00 €** môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi bez ohľadu na odpracované roky u zamestnávateľa
 - a) na sociálnu výpomoc pri narodení dieťaťa,
 - b) na sociálnu výpomoc pri úmrtí manžela (manželky) alebo detí,
 - c) na sociálnu výpomoc pri živelnej pohrome.
2. Sociálna výpomoc podľa ods. 1 písm. a), b) a c) sa zamestnancovi môže poskytnúť na základe písomnej žiadosti zamestnanca, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu. Dôvod opodstatnenosti podania žiadosti zamestnanec preukáže jedným z nasledovných dokladov:
 - a) rodným listom dieťaťa,
 - b) úmrtným listom pri úmrtí manžela (manželky) alebo detí,
 - c) dokladom o škode spôsobenej živelnou pohromou.

C. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 10

- 1) Sociálny fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.
- 2) Na osobitný účet fondu zamestnávateľ prostriedky prevádza ako mesačný prídel vo výške dohodnutého percenta zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac, do 15 dní po začatí nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- 3) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

- 4) Zamestnávateľ bude finančné príspevky a ostatné príjmy z prostriedkov sociálneho fondu zamestnancom zdaňovať a platiť z nich preddavky na poistné podľa platných zákonov.

Článok 11

Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov, nie je právny nárok.

Článok 12

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu tvoria Prílohu č. 1 podnikovej Kolektívnej zmluvy pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022 a sú jej neoddeliteľnou súčasťou. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo doplnok zásad môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať do 15 dní od jeho doručenia.

Článok 13

Tieto zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2022 nadobúdajú účinnosť dňom nadobudnutia účinnosti Kolektívnej zmluvy pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022.

Trenčín, 30. december 2021

Ing. Vladimír Kopecký
hlavný inšpektor práce

Ing. Vladimír Ostrochovský
predseda závodného výboru
odborovej organizácie

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2022

Príjmy	
Zostatok sociálneho fondu z roku 2020	2 606,76 €
Tvorba sociálneho fondu za rok 2022 - 1,4 %	
1 Predbežný rozpočet na mzdy na rok 2022	895 620,00 €
2 Míňus prekážky - 0,5 mesiaca	37 317,50 €
3 Zostatok ako základ pre tvorbu SF	858 302,50 €
4 Tvorba sociálneho fondu 1,4 %	12 016,24 €
5 Príjmy spolu (zostatok + tvorba SF)	14 623,00 €

Výdavky	
6 príspevok na stravovanie	12 000,00 €
7 fin. príspevok pri príležitosti odchodu do dôchodku	300,00 €
8 fin. príspevok pri 50 rokoch veku	100,00 €
9 fin. príspevok pri 60 rokoch veku	100,00 €
10 fin. príspevok na sociálnu výpomoc	400,00 €
11 finančný príspevok na regener.pracovnej sily	1 000,00 €
12 Predpoklad čerpania spolu	13 900,00 €
13 zostatok	723,00 €

V Trenčine 30. december 2021

Ing. Vladimír Kopecký
genérálny tajomník služobného úradu
hlavný inšpektor práce

Ing. Vladimír Ostrochovský
predseda závodného výboru
odborovej organizácie