

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2020

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 23.12.2019 v Trnave

medzi

Okresným súdom Trnava,
zastúpeným predsedom súdu
JUDr. Igorom Malým
(ďalej len zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu
justície v Slovenskej republike pri Okresnom súde Trnava,
zastúpenou predsedníčkou základnej organizácie
Martinou Krajčovičovou

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 23.decembra 2019 v Trnave
medzi
Okresným súdom Trnava, zastúpeným predsedom súdu
JUDr. Igorom Malým

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu justície v Slovenskej republike pri
Okresnom súde Trnava, zastúpenou predsedníčkou základnej organizácie
Martinou Krajčovičovou

na obdobie jedného kalendárneho roku, platnú do uzavretia novej kolektívnej zmluvy.

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom a práva a povinnosti zmluvných strán. Kolektívna zmluva pozostáva z nasledovných častí:

- I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy
- II. Hmotná zainteresovanosť, mzdy a odmeny
- III. Tvorba a použitie sociálneho fondu
- IV. Pracovné podmienky, pracovné prostredie, sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť
- V. Záverečné ustanovenia kolektívnej zmluvy

Časť I.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy

1) Vedenie okresného súdu uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Vedenie organizácie v súlade so Zák. č. 83/1990 a jeho novely č. 62/1993 Z. z. a 274/2009 Z. z. o združovaní občanov, v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva existenciu základnej organizácie odborového zväzu justície (ďalej len „ZO OZJ“) na pracovisku, bude rešpektovať všeobecnú zásadu pre účasť odborov v pracovnoprávných vzťahoch. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a ďalších platných predpisov výhodnejšie, ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. (§ 229-239 ZP)

2) Pre činnosť odborovej organizácie budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie člena odborového orgánu pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce.

3) Vedenie okresného súdu bude bezplatne poskytovať odborovej organizácii pracovné priestory vrátane ich vybavenia pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť.

4) Vedúci služobného úradu bude pozývaný na rokovanie Výboru ZO OZJ, predseda ZO OZJ bude naopak pozývaný na porady organizované vedením organizácie, na ktorých sa budú prejednávať úlohy, ktoré súvisia s obsahom uzatvorenej Kolektívnej zmluvy.

5) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:

- kolektívnym vyjednávaním
- spolurozhodovaním
- prerokovaním
- právom na informácie
- kontrolnou činnosťou

6) Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v ZO OZJ.

7) Zamestnávateľ bude spolurozhodovať s odborovou organizáciou v týchto prípadoch:

- rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu
- vydanie pracovného poriadku organizácie
- určenie doby čerpania dovolenky

8) Členom odborov sa rozumie každý člen ZO OZJ, ktorý nie je v omeškaní s platením členských príspevkov viac ako 3 mesiace (viď stanovy OZJ).

9) Členovia ZO OZJ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov osobným úradom okresného súdu (ak nie je dohodnuté inak).

Časť II.

Hmotná zainteresovanosť – mzdy a odmeny

1) Na plnenie úloh okresného súdu v r. 2020 a s tým spojenú hmotnú zainteresovanosť zamestnancov bol určený rozpis plánu podľa ukazovateľov:

- celkový počet zamestnancov
- celkový objem plánovaných mzdových prostriedkov podľa systemizácie

2) Mzda sa vypláca v termíne najneskôr do 10. dňa nasledujúceho mesiaca na osobný účet zamestnanca, v prípade objektívnych technických prekážok najneskôr do posledného dňa mesiaca.

3)Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzda.

4)Odmeňovanie a pracovnú pohotovosť sudcov upravuje zákon NR SR č. 385/2000 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnení.

5)Odmeňovanie a pracovná pohotovosť ostatných zamestnancov sa uskutočňuje podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

6)Organizácia poskytne odmenu:

- zamestnancovi v štátnej službe podľa § 142 ods. 1 písm. d) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v zmysle Zák. č. 553/2003 Z. z., § 20 ods. 1, písm. a) až e)
- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku a prvého skončenia zamestnania po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný alebo plný invalidný dôchodok.

Časť III.

Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu.

1. Sociálny fond tvorí:

a) povinný prídelenie do sociálneho fondu, ktorý je 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom, zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom na výplatu za kalendárny rok

b) ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom, zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom na výplatu za kalendárny rok.

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte organizácie, kde sa preúčtujú vo výške 1/12 do 15 dní, v prípade objektívnych technických prekážok najneskôr do posledného dňa mesiaca vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídelenia a budú použité pre zamestnancov štátnej služby, pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcov v závislosti od objemu finančných prostriedkov na účte Sociálneho fondu.

2. Použitie sociálneho fondu:

Prostriedky fondu budú použité pre zamestnancov štátnej služby, pri výkone práce vo verejnom záujme, sudcov:

- a) na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi
- b) na dopravu do zamestnania a späť
- c) služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- d) na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

K bodu a)

Organizácia poskytne z fondu všetkým zamestnancom príspevok na stravovanie vo výške:

- zamestnancom v štátnej službe	0,49 €
- zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme	0,83 €
- sudcom	0,49 €

na každé podané jedlo.

- stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi a sudcovi na počet odpracovaných dní v príslušnom mesiaci a za deň neprítomnosti na pracovisku z dôvodu darovania krvi a ďalších biologických materiálov,
- stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi a sudcovi v príslušnom kalendárnom mesiaci pri čerpaní riadnej dovolenky v základnej výmere 5 týždňov a vo výmere 6 týždňov, ak do konca kalendárneho roku dovŕši 33 rokov veku, maximálne za 20 vyčerpaných dní dovolenky v kalendárnom roku,
- stravný lístok sa neposkytne v prípade, ak si zamestnanec vyúčtuje stravné pri služobnej ceste, školenia (kde je poskytnutá strava), od 21. dňa a ďalších dní dovolenky, PN, OČR a počas celodennej návštevy lekára, pričom v zmysle § 152 ods. 2 zákonníka práce nárok na poskytnutie stravy (stravného lístka) má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

Zabezpečí sa podanie stravy pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci sociálnej politiky organizácie na regeneráciu pracovnej sily a pri stretnutiach s dôchodcami.

K bodu b)

Organizácia poskytne príspevok na cestovné každému zamestnancovi dochádzajúcemu do miesta pracoviska, okrem zamestnancov, ktorí majú trvalý alebo prechodný pobyt v mieste výkonu práce jednotnou sumou 80,- € pre každého zamestnanca raz ročne v prípade, že si ho uplatní do 31.12. spolu s čestným prehlásením o každodennom dochádzaní do miesta pracoviska. Ak zamestnanec neodpracuje celý kalendárny rok z dôvodu prekážky na jeho strane, poskytne sa mu príspevok prislúchajúci 1/12 zo sumy 80,- € za každý odpracovaný mesiac (napr. pracovná neschopnosť, neplatené voľno, materská alebo rodičovská dovolenka).

Príspevok sa bude zamestnancom vyplácať v mesiaci február, nasledujúceho kalendárneho roka.

K bodu c)

Organizácia v rámci realizácie podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov môže pre zamestnancov v štátnej službe, pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom, ktorí odpracovali celý kalendárny rok zostatok prostriedkov na účte sociálneho fondu ku koncu kalendárneho roka použiť na vyplatenie „Vianočného príspevku“, ktorého výška bude stanovená podľa stavu prostriedkov na účte sociálneho fondu a s ohľadom na výdavky, ktoré je potrebné zúčtovať bezprostredne na začiatku nasledujúceho kalendárneho roka.

Organizácia poskytne každoročne dôchodcom – členom odborovej organizácie vianočný príspevok v mesiaci december v sume najmenej 10,- € (podľa stavu finančných prostriedkov na účte).

Organizácia v rámci sociálnej politiky použije na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov prostriedky sociálneho fondu pri organizovaní podujatí pre zamestnancov (športové dni, účelové posedenia a pod.) maximálne vo výške stanovenej v rozpočte sociálneho fondu.

Zamestnávateľ poskytne sudcom a zamestnancom za účelom účasti na branno-športovom dni voľno s náhradou platu za príslušné dni.

K bodu d)

Organizácia môže poskytnúť príspevok zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej núdze jednorazovú sociálnu výpomoc do sumy 200,- € v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie:

- úmrtie manžela, manželky, druha, družky alebo nezaopatreného dieťaťa
- živelná pohroma, lúpež, vlámanie
- dlhodobá práceneschopnosť, presahujúca nepretržite dobu 3 mesiacov (v prípade veľkej závažnosti i dobu kratšiu)

Sociálna výpomoc sa poskytne (podľa možností sociálneho fondu) na základe žiadosti zamestnanca. Obdobne sa postupuje pri úmrtí zamestnanca a poskytovaní sociálnej výpomoci pre manžela, manželku alebo nezaopatrené deti.

Každá žiadosť bude zamestnávateľom posudzovaná individuálne za súčinnosti odborovej organizácie.

V rámci podnikovej politiky budú zamestnancom vyplácané aj peňažné dary pri pracovných výročiach, životných jubileách, pri prvom odchode do starobného, predčasného alebo plného invalidného dôchodku:

- | | |
|---|---------|
| - pri 10 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR | 40,- € |
| - pri 15 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR | 80,- € |
| - pri 20 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR | 120,- € |
| - pri 25 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR | 160,- € |
| - pri 30 rokoch a pri každých ďalších 5 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške | 200,- € |
| | |
| - pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku | 100,- € |
| - pri životnom jubileu dožitia 55 rokov veku | 150,- € |
| - pri životnom jubileu dožitia 60 rokov veku | 200,- € |
| | |
| - pri prvom odchode do dôchodku (starobného, predčasného, plne invalidného) sa poskytne pracovníkovi peňažný dar vo výške | 200,- € |

pričom životné výročia a odchod do dôchodku budú ocenené peňažným darom s podmienkou, že pracovník pracuje v justícii najmenej 10 rokov.

Organizácia zabezpečí pri úmrtí zamestnanca a bývalého zamestnanca zakúpenie smútočného venca v hodnote 40,- €.

Organizácia môže poskytnúť peňažný dar v hodnote 50,- € zamestnancovi za príkladný čin pre spoločnosť alebo jednotlivca (napr.: darca krvi ocenený Janského plaketou, záchrana života a pod.)

Organizácia poskytne zamestnancom – členom odborového zväzu, ktorí boli k 30.6. príslušného kalendárneho roka členmi odborej organizácie aspoň päť mesiacov a ich členstvo k uvedenému dátumu stále trvá, paušálne raz ročne finančný príspevok vo výške 40,- €, ktorý vypláti zamestnávateľ zamestnancom – členom odborového zväzu v mesiaci júl príslušného kalendárneho roka.

Všetky finančné plnenia treba zosúladiť s rozpočtom sociálneho fondu.

Predpokladaný rozpočet sociálneho fondu na rok 2020 tvorí neoddeliteľnú súčasť Kolektívnej zmluvy.

Časť IV.

Pracovné podmienky, pracovné prostredie a sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť

1) Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zaistí lekárske preventívne prehliadky raz za tri roky (pokiaľ to vyžaduje pracovné zaradenie).

2) Pracovný čas v zmysle platného Rozvrhu práce OS Trnava a v súlade s ustanovením § 88 ods. 1 Zákonníka práce:

- a) pružný pracovný čas pre sudcov a zamestnancov, rámci ktorého si zamestnanec volí sám čas príchodu do práce a odchodu z práce
- b) denný prevádzkový čas: pondelok - štvrtok od 6.00 hod do 17.00 hod.
piatok od 6.00 hod do 16.00 hod.
- c) pevný (základný) pracovný čas, keď je zamestnanec povinný byť na pracovisku je od 8.00 hod. do 14.00 hod.
- d) pevný (základný) pracovný čas sudcov je v zmysle rozvrhu práce
- e) v týždni, ktorý je rozdelený do dvoch zúčtovacích období (kalendárnych mesiacov), je zamestnanec povinný odpracovať v každom kalendárnom mesiaci taký počet hodín, aby mal odpracovaný celý fond pracovného času zodpovedajúci počtu dní príslušného zúčtovacieho obdobia.

3) Zamestnávateľ môže v prípade extrémnych klimatických podmienok na pracovisku pristúpiť k úprave pracovného a služobného času v súlade s vyhláškou Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

4) Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatňovaní pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou platu len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času okrem prekážok v práci, ktorými sú vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie, sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy, úmrtie rodinného príslušníka a svadba zamestnanca. Tieto prekážky v práci sa posudzujú ako výkon práce s náhradou platu v dĺžke pracovnej zmeny, t.j. 7,5 hodiny. Poskytnuté pracovné voľná s náhradou mzdy sa v príslušnom kalendárnom roku sčítavajú, pričom ich súčet nesmie v predmetnom kalendárnom roku presiahnuť 7 dní, t.j. 52,5 hodín pri určenom týždennom pracovnom čase 37,5 hodín.

5) Odchodné a odstupné:

Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe zamestnávateľ poskytne:

- a) odstupné nad rozsah ustanovený v § 83 zákona č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v sume jeho dvoch funkčných platov,
- b) odchodné nad rozsah ustanovený v § 84 zákona č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok v sume jeho dvoch funkčných platov.

Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ poskytne:

- a) odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka, v sume jeho dvoch funkčných platov,
- b) odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, v sume jeho dvoch funkčných platov.

6) Vedenie organizácie bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci, najmä:

- uvádzať do prevádzky iba objekty, stroje a zariadenia a používať pracovné postupy, ktoré zaručujú bezpečnosť práce
- oboznamovať zamestnancov s bezpečnostnými a požiarными predpismi, ako aj venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov zamestnancov, ktorým takéto prostriedky patria.

7) Pracovníci môžu využívať zariadenie rezortu MS SR v Omšeni, Kováčovej podľa rozdeľovníka prostredníctvom Inštitútu MS SR alebo rekreačné chaty ostatných súdov.

8) Dovoľenka a dočasná pracovná neschopnosť

a) V zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

b) základná výmera dovolenky sudcu je 6 týždňov

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať do konca kalendárneho roka.

Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do 31. decembra nasledujúceho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená. (ZP, § 113 ods. 2)

Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie rodičovskej dovolenky ani do konca budúceho kalendárneho roka, poskytne jej (mu) zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení rodičovskej dovolenky. (ZP, § 113 ods. 3)

Zamestnávateľ poskytne za obdobie, za ktoré poskytuje náhradu príjmu:

- štátnemu zamestnancovi po vyčerpaní vyplácania príplatku k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v zmysle § 143 zákona č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov počas prípadnej ďalšej dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu, najviac za desať dní dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku a

- zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu, najviac za dvadsať dní dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

9) Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom, ktorí uzatvorili doplnkové dôchodkové poistenie s poisťovňou oprávnenou vykonávať túto činnosť príspevok, mesačne vo výške 35,- €. Príspevok sa bude poskytovať len zamestnancovi, ktorý v danom mesiaci poberal zdaniteľnú mzdu.

Časť V

Záverečné ustanovenia.

1) O zmene kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov prijatých v tejto zmluve a to v rozsahu v akom sa ho dotknú. Pokiaľ nové a novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzavretia kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa prípadne vyjednávať o takej zmene (doplnení) kolektívnej zmluvy.

2) Zamestnancom podľa tejto kolektívnej zmluvy sa rozumie sudca, zamestnanec v štátnej službe a zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme, ak konkrétne ustanovenie nehovorí inak.

3) Kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy vykonajú zmluvné strany vždy do 60 dní po uplynutí kalendárneho roka.

4) Výbor ZO OZJ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od uzatvorenia.

5) Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.

6) Nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.

7) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jeho zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

Martina Krajčovičová
predsedníčka ZO OZJ

JUDr. Igor Malý
predseda okresného súdu

Predpokladaná tvorba a použitie sociálneho fondu na rok 2020

<u>Tvorba fondu:</u>	139 osôb
Zostatok k 01.01.2020	6.589,22 €
Povinný príděl 1 % zo mzdových prostriedkov	18.539,33 €
Ďalší príděl 0,5 % zo mzdových prostriedkov	9.269,67 €
Spolu:	34.398,22 €

Použitie fondu:

a/ príspevok na stravovanie	15.000,- €
b/ príspevok na dopravu	4.500,- €
c/ životné a pracovné jubileá	3.050,- €
d/ príspevok na regeneráciu pracovnej sily	1.500,- €
e/ ostatné čerpanie	10.348,22 €
Spolu:	34.398,22 €