

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnej starostlivosti (ďalej len ZOO SOZ a SS) pri Centre sociálnych služieb „Slniečny dom“ v Prešove, Važecká 3 zastúpená Mgr. Miroslavou Komlošovou, predsedníčkou

a

Centrum sociálnych služieb „Slniečny dom“ v Prešove, Važecká 3 zastúpeným MVDr. Annou Suchou, riaditeľkou (ďalej len zamestnávateľ)

u z a t v á r a j ú

v súlade s ustanovením § 231 zákona č.311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších doplnkov a podľa zákona č.152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov o Sociálnom fonde v záujme predchádzania napätia a dosiahnutia sociálneho zmieru túto

Kolektívnu zmluvu (ďalej len „KZ“)

ČASŤ I.

Článok 1.

Všeobecné ustanovenia

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), 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 č. 553/2003 Z. z.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa na rok 2015 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) osoby na materskej a rodičovskej dovolenke.
3. Táto KZ vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecné platné predpisy.
4. Nároky, ktoré vzniknú v z tejto KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
5. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako KZ.

Článok 2.

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. O združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZ a SS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-7, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu a jeho funkcionárov rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. júla 2002 vydanou Prešovským samosprávnym krajom. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3.

Zákaz diskriminácie

1. Výkon práv a povinností vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s pravidlami slušnosti a občianskeho spolužitia. Tieto práva nikto nesmie zneužívať na škodu druhého účastníka tejto zmluvy, pracovnoprávných vzťahov alebo vzťahov medzi zamestnancami.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZOO SOZ Z a SS za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

Článok 4.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Zamestnávateľ uznáva ZOO SOZ Z a SS za oprávnenú zástupkyňu zamestnancov Centra sociálnych služieb „Slniečny dom“ Prešov pre kolektívne vyjednávanie v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.
3. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí časť jeho mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a uvedenú čiastku bezplatne poukáže na ním určený účet vedený v peňažnom ústave.
4. Odborová organizácia oznámi zamestnávateľovi písomne mená funkcionárov zvolených za členov výboru a všetky zmeny v tomto orgáne do 15 dní po ich zvolení.
5. Vzájomná informovanosť sa zabezpečí účasťou predsedu alebo povereného zástupcu ZOO SOZ Z a SS na pracovných poradách a účasťou riaditeľa alebo zástupcu vedenia CSS na schôdzach ZOO SOZ Z a SS.

Článok 5.

Podmienky pre výkon činnosti odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možnosti poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou

a technickou prevádzkou kancelárske potreby pre činnosť odborovej organizácie.

3. Zamestnávateľ poskytne v súlade s ustanovením § 240 ods.3 pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne podľa dohody medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom, ktorá musí byť dojednaná vopred.

Článok 6.

Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov

1. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou (§ 240 ods. 8 ZP).
2. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
3. V prípade, že odborová organizácia súhlas odmietne, je takéto ukončenie pracovného pomeru neplatné. Zamestnávateľ sa potom môže domáhať rozhodnutia o platnosti skončenia pracovného pomeru súdnou cestou.

ČASŤ II.

Článok 7.

Spoločné záväzky zmluvných strán a kolektívne vyjednávanie

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje včas predkladať odborovej organizácii k pripomienkovaniu návrhy vnútorných predpisov v pracovno-právnej oblasti. Odborová organizácia sa zaväzuje dodržať termín dodania pripomienok k návrhom pracovno-právnych predpisov v záujme zabezpečenia ich včasného vydania.
2. Vzájomne rešpektovať postavenia a právomoci riadiacich pracovníkov zamestnávateľa a funkcionárov odborovej organizácie, ktoré vyplývajú z platných právnych predpisov, vnútorných predpisov, stanov odborovej organizácie, tejto KZ a navzájom si nevytvárať prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.
3. Riešiť prípadné spory prostredníctvom zmierovacej komisie zloženej zo zástupcov zmluvných strán, ktorá sa ustanoví osobitne vždy pre každý jednotlivý prípad. Zároveň sa dohodne lehota na vyriešenie sporu.
4. Uplatňovať nároky, ktoré vznikli z tejto KZ jednotlivým zamestnancom tak, ako aj ostatné nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru.
5. Podľa potreby stretávať sa prostredníctvom svojich zástupcov s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
6. Individuálne nároky :
sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovno-právnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ sa rieši za prítomnosti príslušného vedúceho zamestnanca. Na písomnú sťažnosť zamestnanec obdrží písomnú odpoveď najneskôr do 30 dní.
Ak sťažnosť, alebo spor nebude vyriešený bude sa ním zaoberať príslušný odborový orgán (výbor ZOO) a riaditeľka CSS prípadne ňou poverený zástupca zamestnávateľa.

Pre účely KZ sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie a uzatváranie KZ. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie KZ jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

Článok 8

Práva a povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Informovať odborovú organizáciu:

- a) o zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa vrátane postupných krokov, ktoré sú vykonávané v rámci transformácie,
- b) do 10 dní o uvoľnených a voľných pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov pokiaľ ide o pracovný pomer na dobu neurčitú,
- c) pri hromadnom prepúšťaní informovať o
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov ktorých zamestnáva,
 - dobe po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie poskytovanie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

2. Prerokovať s odborovou organizáciou:

- a) zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- b) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- c) spravidla 1 mesiac vopred pripravované zmeny v organizačnej štruktúre, alebo racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať viac ako 10 zamestnancov a zároveň prerokovať návrh na riešenie ďalšieho pracovného uplatnenia, v prípade rekvalifikácie zamestnancov,
- d) zamestnávateľ sa zaväzuje prejednať so ZOO SOZ Z a SS vydávanie pracovného poriadku

Pre účely tejto KZ sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.

Článok 9

Práva a povinnosti odborovej organizácie

1. Príslušné komisie odborových organizácií majú právo vykonávať u zamestnávateľa kontrolu vnútorných predpisov a záväzkov zakotvených v KZ, z ktorej vznikajú zamestnancom jednotlivé nároky. Pritom sú oprávnené najmä:

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa za účasti príslušného vedúceho zamestnanca pri dodržiavaní oznamovacej povinnosti riaditeľovi,
 - vyžadovať od vedúcich pracovníkov potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok v súlade s platnými právnymi predpismi s prihliadnutím na reálne možnosti zamestnávateľa,
 - vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri kontrole a o uskutočnení návrhov, ktoré podali.
2. Členovia výboru sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie. Táto povinnosť trvá aj po skončení výkonu funkcie. V prípade dokázania porušenia mlčanlivosti má zamestnávateľ právo neumožniť odborovej organizácii vykonávať kontrolu.

ČASŤ III.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 10

1. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.
2. Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.
3. Zamestnávateľ priebežne informuje o voľných pracovných pozíciách.

Článok 11

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u 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.
2. Pracovný čas je nerovnomerne rozvrhnutý na týchto pracoviskách – DSS Prešov, KS Prešov, ZPB Hanušovce nad Topľou. Zamestnancom iných pracovísk možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas len po dohode s odborovou organizáciou.
3. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.

Článok 12

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Dovolenka vychovávateľov a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

2. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

Článok 13

Vzdelávanie zamestnancov

1. Účasť na školeniach, poradách a seminároch na pracovisku sa kvalifikuje ako výkon práce.

Článok 14

Platové podmienky

1. V CSS sa odmeňovanie zamestnancov riadi zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a platovým poriadkom.
2. Výplatný termín je 10. deň v mesiaci, plat je splatný pozadu za mesačné obdobie.

Článok 15

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

Článok 16

Odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné v rozsahu ustanovenom podľa §76 ods. 1 a 2 ZP.

Článok 17

Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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% a ak zamestnanec požiada o poskytnutie predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10. pracovných dní po jeho skončení, odchodné nad ustanovený rozsah podľa §76a ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 18

Sociálna starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí pracujú v rannej alebo odpoľudňajúcej zmene stravovanie formou poskytnutia hlavného teplého jedla vo vlastnom stravovacom zariadení.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom. Zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne ďalšie hlavné teplé jedlo.
3. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55% ceny jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu.
4. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bez zbytočného odkladu, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný.
5. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorá bola dohodnutá v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31.12.2013 zostáva zachovaná; to nevyklučuje možnosť zvýšenia príspevku podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2015, ktorý tvorí najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov pokiaľ na to bude mať organizácia finančné prostriedky.

Článok 19

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn :
 - a. povinného prídeltu vo výške 1% a
 - b. ďalšieho prídeltu vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Sociálny fond bude používaný podľa zásad dohodnutých medzi zamestnávateľom a odbormi, ktoré sú súčasťou tejto KZ.

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť a zabezpečiť podmienky pre výkon kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia pracujúcich, zástupcom odborov v súlade s ustanovením § 146 – 149 ZP a zákona č. 124/2006 Z. z. bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v m znení neskorších predpisov s tým, že opatrenia na zabezpečovanie a odstránenie zistených nedostatkov v dohodnutom termíne budú realizované v plnom rozsahu.
2. Náklady na preventívnu zdravotnú starostlivosť uhrádza zamestnávateľ.

ČASŤ IV.

Článok 21 Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami je účinná v období od 1.1.2015 do 31.12.2015.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto KZ. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30. dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.
3. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa uzavretia.
4. Zmluvné strany sú povinné uchovávať túto kolektívnu zmluvu vrátane zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi nahliadnuť do tejto kolektívnej zmluvy, ak o to zamestnanec požiada.
5. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dva exempláre.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú vôľu ju podpisujú.

V Prešove dňa 23. 12. 2014

.....
v. r. Mgr. Miroslava Komlošová
predsedníčka ZOO SOZ a SS

.....
v. r. MVDr. Anna Suchá
riaditeľka CSS

Postup pri uplatňovaní vyplácania príspevku na dopravu do zamestnania zo sociálneho fondu v roku 2015

Tento vnútorný pokyn CSS „Slniečny dom“ v Prešove upravuje vyplácanie príspevku na dopravu do zamestnania zo sociálneho fondu v roku 2015 pre zamestnancov CSS „Slniečny dom v Prešove v zmysle § 7 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

Čl. I.

Pod pojmom „príspevok na dopravu do zamestnania“ sa rozumie finančný príspevok.

Čl. II.

Príspevok na dopravu do zamestnania pre jedného zamestnanca, ktorý odpracuje celých 12 kalendárnych mesiacov v roku 2015 v zariadení CSS „Slniečny dom“ v Prešove sa určí na konci roka.

Čl. III.

Nárok na vyplatenie príspevku na dopravu do zamestnania, alebo jeho pomernej časti za kalendárny rok má zamestnanec podľa doby trvania pracovnoprávneho vzťahu prepočítaného na celé odpracované mesiace trvania pracovného pomeru v CSS „Slniečny dom“ Prešov. Zamestnancovi, ktorému vznikol pracovný pomer v priebehu mesiaca možno poskytnúť príspevok až za nasledujúci mesiac. Príspevok sa poskytuje aj zamestnancovi, ktorý v priebehu roka 2015 nastúpil do zamestnania v CSS „Slniečny dom“ v Prešove a k 31. 12. 2015 pracoval v CSS „Slniečny dom“ v Prešove.

Čl. IV.

Príspevok prináleží všetkým zamestnancom, ktorí sú k organizácii v pracovnoprávnom vzťahu okrem týchto zamestnancov:

- zamestnancovi, ktorý k 31. 12. 2015 nepracuje v CSS „Slniečny dom“,
- zamestnankyniam na materskej dovolenke a na rodičovskom príspevku,
- zamestnancom, ktorí necestujú autobusovou, vlakovou dopravou alebo MHD.

Čl. V.

Príspevok sa vyplatí jednorázovo zaokrúhlene na dve desatinné miesta v € a to v mesiaci decembri 2015 /výplatný termín za mesiac november 2015/.

V Prešove 23. 12. 2014

v. r. Mgr. Miroslava Komlošová
predsedníčka ZOO SOZ a SS

v. r. MVDr. Anna Suchá
riaditeľka CSS