**K O L E K T Í V N A     Z M L U V A**

**N A    R OK   2 0 1 5**

Uzavretá v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, Zákonníkom práce, zákonom č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení ich neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

**Z M L U V N É    S T R A N Y**

**Odborné učilište internátne, Námestie Sv. Ladislava 1791/14,**

**951 15  Mojmírovce**

**IČO   00515485**

**Zastúpené PaedDr. Jankou Stolárikovou**

**riaditeľkou OUI**

**a**

**Odborová organizácia pracovníkov OUI Mojmírovce,**

**Námestie Sv. Ladislava 1791/14,  951 15 Mojmírovce**

**zastúpená Justínou Andruškovou**

**predsedníčkou ZOOZ OUI**

**PRVÁ  ČASŤ**

**Úvodné ustanovenia**

**Článok 1**

**Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie 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 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“, namiesto Odborné učilište internátne skratka „OUI“, namiesto Základná odborová organizácia zväzu Odborného učilišťa internátneho skratka „ZOOZ OUI“ a namiesto označenia Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy skratka „ZOOZ PŠaV“.

**Článok 2**

**Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť**

1. KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi OUI Mojmírovce ako zamestnávateľom a zamestnancami. Ďalej upravuje práva a povinnosti zmluvných strán, všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v pracovnom pomere k zamestnávateľovi a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom. Táto KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o pracovnej činnosti.
3. KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

**Článok 3**

**Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu. Pri novej Kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej dva mesiace pred uplynutím platnosti KZ.

**Článok 4**

**Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 (päť) rokov od skončenia jej platnosti.

**Článok 5**

**Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia formou zverejnenia textu na webovej stránke OUI, prípadne aj inou dohodnutou formou.
3. Novoprijatých zamestnancov oboznámi s touto KZ zamestnávateľ v rámci plnenia povinností vyplývajúcich z príslušných ustanovení ZP.

**D R U H Á   Č A S Ť**

**Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností**

**Článok 6**

**Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj prostriedky na riešenie kolektívneho sporu pri plnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov.

**Článok 7**

**Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, Radu ZOOZ PŠaV na Slovensku, Združenie stredného školstva, Vajnorská 1, Bratislava.

**Článok 8**

**Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne a v súlade s príslušnými právnymi predpismi.

**Článok 9**

**Podmienky činnosti funkcionárov odborovej organizácie a zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

1. Predseda ZOOZ OUI je podľa potreby prizývaný na zasadnutia vedenia OUI. Členovia ZOOZ OUI sú informovaní predsedom o závažných otázkach a problémoch.
2. Činnosť príslušného odborového orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce.
3. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcov zamestnancov, alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, pracovné voľno s náhradou mzdy podľa ustanovenia § 136 ods. 1 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
4. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie (členskú schôdzu) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
5. Funkcionári odborovej organizácie:
   1. sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak,
   2. nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní,
   3. sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení,
   4. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s príslušnými funkcionármi odborovej organizácie môže

     skončiť zamestnávateľ len s predchádzajúcim súhlasom Rady

     ZOOZ OUI.

**Článok 10**

**Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu odborovej organizácie.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnanca ním vlastnoručne podpísané.

**T R E T I A    Č A S Ť**

**Pracovnoprávne vzťahy, nároky a práva zamestnancov**

**Článok 11**

**Kolektívne pracovnoprávne vzťahy**

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje s ZOOZ OUI najmä:
   1. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien a zamestnancov so zdravotným postihnutím,
   2. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
   3. opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
   4. organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti,
   5. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
2. Na účely uvedené v ods. 1 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jej stanoviská.
3. Zamestnávateľ poskytne ZOOZ OUI rozbor stavu zamestnanosti a prerokuje s ňou vopred opatrenia, ktoré sa týkajú organizačných alebo racionalizačných zmien, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľnení zo zamestnania, počtu a štruktúry týchto zamestnancov a v rámci svojich možností bude zohľadňovať jej stanovisko.
4. Odborová organizácia kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Je oprávnená najmä:
5. vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
6. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
7. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
8. vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
9. navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči všetkým zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
10. vyžadovať od zamestnávateľa informácie k tomu, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podala príslušná odborová organizácia vykonávajúca túto kontrolu.

**Článok 12**

**Individuálne pracovnoprávne vzťahy**

1. Zamestnávateľ zastúpený vedením OUI využije opatrenia na účely získania pracovných miest pre zamestnancov v produktívnom veku a bude využívať odchody do dôchodku na základe predbežných rokovaní so zamestnancami v dôchodkovom veku.
2. Zamestnávateľ je povinný pravidelne (najmenej raz za rok) prerokúvať s odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov na ochranu práce, organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom pracujúcim v noci podmienky z hľadiska BOZP rovnocenné so zamestnancami, ktorí pracujú v dennej zmene.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné nasledovne:
4. v sume rovnajúcej sa šiestim funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby,
5. v sume rovnajúcej sa siedmim funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu viac ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby,
6. v sume rovnajúcej sa piatim funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu  menej ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní jedného mesiaca výpovednej doby,
7. v sume rovnajúcej sa šiestim funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu viac ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní jedného mesiaca výpovednej doby,
8. v sume rovnajúcej sa štyrom funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu menej ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní dvoch mesiacov výpovednej doby,
9. v sume rovnajúcej sa piatim funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu viac ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní dvoch mesiacov výpovednej doby,
10. v sume rovnajúcej sa trom funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu menej ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní troch mesiacov výpovednej doby,
11. v sume rovnajúcej sa štyrom funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu viac ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní troch mesiacov výpovednej doby.
12. Zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok (po priznaní Sociálnou poisťovňou) alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí odchodné  nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného  platu zamestnanca.
13. Zamestnávateľ podľa § 47 ods. 4 ZP, bude predkladať odborovej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch dvakrát ročne (stav k 30.6. a k 31.12.).
14. Zamestnávateľ bude písomne poskytovať ZOOZ OUI informáciu o nových alebo neobsadených miestach a o pracovných miestach na určitý čas a operatívne ju zverejní.
15. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP, zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½  hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36 a ¼  hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.
16. Výmera dovolenky zamestnancov na rok 2015 sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 Zákonníka práce. Tento týždeň dovolenky umožní zamestnávateľ čerpať najdlhšie do konca nasledujúceho kalendárneho roka.
17. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek, určeného s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu na úrovni ZO tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
18. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie z naliehavých prevádzkových dôvodov, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky do konca nasledujúceho kalendárneho roka.
19. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie a prehlbovanie kvalifikácie podľa ekonomických možností v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140 a § 153 Zákonníka práce. Účasť na vzdelávaní, ktoré je v súlade s potrebou zamestnávateľa, je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.
20. Zamestnávateľ za člena komisie pri výberovom konaní na obsadenie pracovných miest ustanoví jedného zástupcu odborovej organizácie v súlade so Zásadami výberového konania na obsadenie pracovných miest učiteľov a vedúcich zamestnancov OUI.

**Š T V R T Á    Č A S Ť**

**Záväzky, práca a povinnosti zmluvných strán v oblasti odmeňovania**

**Článok 13**

**Platové podmienky**

         Pri zaraďovaní zamestnancov do tarifných tried a ich odmeňovaní bude zamestnávateľ postupovať podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, podľa nariadenia vlády č. 578/2009 Z. z. a Platového poriadku OUI.

         Pri zaraďovaní pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov bude zamestnávateľ postupovať podľa Zákona č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

**Článok 14**

**Výplata mzdy**

         1. Výplata mzdy sa realizuje jedenkrát mesačne, najneskôr k 10. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

         3. Plat sa poukazuje zamestnancovi na účet, ktorý si osobne určil a nahlásil v mzdovej učtárni.

**Článok 15**

**Ďalšie finančné náležitosti**

1. Zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov

poskytne zamestnávateľ odmenu do výšky  funkčného platu. Odmenu možno vyplatiť v tom roku, v ktorom na ňu vzniká nárok.

1. Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie (poistenie) v roku 2015 vo výške 2% z vymeriavacieho základu zamestnancov.
2. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) zamestnancov bude vo výške najviac 5,00 € mesačne.
3. Ak príspevok zamestnanca na DDS je menej ako 5,00 € mesačne, zamestnávateľ poskytne príspevok na DDS vo výške príspevku zamestnanca.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi už od prvého dňa PN náhradu príjmu vo výške 70% na prvé 3 (tri) dni dočasnej PN a 80% denného vymeriavacieho základu od štvrtého dňa PN. Náhrada príjmu bude vyplatená v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu počas dočasnej PN zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

**P I A T A     Č A S Ť**

**Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov**

**Článok 16**

**Sociálny fond**

         1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

a) povinný prídel vo výške 1% zo súhrnu hrubých platov        zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,

b) ďalší prídel vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

**Článok 17**

**Použitie sociálneho fondu**

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona o sociálnom fonde, zákona o dani z príjmov a ďalšie právne predpisy.
2. O použití sociálneho fondu spolurozhodujú zamestnávateľ a odborová organizácia podľa Zásad použitia sociálneho fondu (príloha B tejto KZ).

**Článok 18**

**Starostlivosť o zamestnancov**

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri

plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci:

1. zamestnávateľ zabezpečí, aby zamestnancom OUI boli pridelené ochranné pracovné prostriedky podľa platných predpisov a Súboru pokynov a nariadení k zabezpečovaniu zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ zabezpečí vhodné pracovné podmienky (svetlo, teplo, hygiena, a pod.) tak, aby  na pracoviskách zodpovedali nariadeniu vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných podmienkach na pracovisku a zákonu č. 355/2007 Z. z. ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.
3. Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vrátane jeho zmien a doplnkov umožní preventívne lekárske prehliadky v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z., zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ zabezpečí svojim zamestnancom stravovanie v jedálni OUI v Mojmírovciach a bude naň finančne  prispievať zo sociálneho fondu sumou 0,13 € na jedno hlavné jedlo. Zamestnancom na základe lekárskeho potvrdenia o predpísanej diéte, zabezpečí náhradné stravovanie.

**Š I E S T A    Č A S Ť**

**Záver**

**Článok 19**

**Záverečné ustanovenia**

1. Kontrolu plnenia KZ vykonávajú zmluvné strany priebežne.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
3. Táto kolektívna zmluva je záväzná aj pre prípadných právnych nástupcov zmluvných strán.
4. KZ sa uzatvára na dobu kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom podpisu zmluvných strán a platí do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.
5. Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a u predsedu Rady ZOOZ OUI.
6. Súčasťou tejto KZ sú prílohy:
   1. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2015
   2. Zásady použitia sociálneho fondu na rok 2015

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Mojmírovciach  31.12.2014

Justína Andrušková     predsedníčka ZOOZ OUI Mojmírovce    

PaedDr. Janka Stoláriková    riaditeľka OUI Mojmírovce

**Rozpočet sociálneho fondu na rok 2015**

**––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––**

**1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na r.2015**

* povinný prídel vo výške 1% 4198,56 EUR
* zostatok SF z predchádzajúceho roka 2014 954,88 EUR
* ďalší príjem do výšky 0,25 % podľa § 3 ods.1 b)

zákona 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde 1049,64 EUR

–––––––––––––

**Spolu:**  6203,08 EUR

**2. Predpokladané výdavky sociálneho fondu na rok 2015**

* stravovanie (0,13 EUR na 1 hlavné jedlo) 500,00 EUR
* darčekové poukážky za I. polrok 2014 2.800,00 EUR
* darčekové poukážky za II. polrok 2014 2.800,00 EUR

–––––––––––––––

**Spolu: 6**.100,00 EUR

V Mojmírovciach, 08.1.2015

....................................................... ......................................................

za OOP OUI Mojmírovce PaedDr. Jana Stoláriková

riaditeľka OUI

–––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

Odborné učilište internátne Mojmírovce, č.1791, 95115 Mojmírovce,IČO: 515485, č.tel. 037/7798137, 7798196, email: ouimojmirovce@gmail.com