

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na roky 2025 a 2026

uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov medzi:

**Trnavský samosprávny kraj** (ďalej len „TTSK“, resp. „zamestnávateľ“) zastúpený  
predsedom samosprávneho kraja  
**Mgr. Jozefom Viskupičom**

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry  
pri Trnavskom samosprávnom kraji**  
(ďalej len „základná organizácia“) zastúpená jej predsedníčkou  
**Bc. Andreou Foltýnovou**

## PRVÁ ČASŤ VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

### ČI. 1

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2025 do 31. decembra 2026.

### ČI. 2

1. Obsahom tejto kolektívnej zmluvy je výhodnejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis v súlade s uvedeným zákonom. Táto kolektívna zmluva upravuje aj vzájomné vzťahy zmluvných strán.

### ČI. 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov TTSK, ktorí majú s TTSK založený pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy (ďalej len „zamestnanec“), ak táto kolektívna zmluva neustanovuje inak.

## **DRUHÁ ČASŤ VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN**

### **ČI. 4**

1. Závodný výbor základnej organizácie je jediným zástupcom zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní s TTSK.
2. TTSK rešpektuje práva závodného výboru základnej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
3. TTSK nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
4. Základná organizácia ponúkne zamestnancovi členstvo v odborovej organizácii zaslaním e-mailu. Poskytne mu tiež informácie o základnej organizácii minimálne v rozsahu základných údajov, ktoré zahŕňajú názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa, a to najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca.
5. Základná organizácia informuje zamestnancov o svojej činnosti zverejňovaním oznamov v elektronickom informačnom systéme zamestnávateľa (Intranet).

### **ČI. 5**

1. TTSK poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.
2. TTSK poskytne členovi odborového orgánu na činnosť v odborovej organizácii pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Zamestnávateľ má právo kontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa ods. 1 a 2 na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

### **ČI. 6**

1. TTSK poskytne základnej organizácii na prevádzkovú činnosť bezplatne miestnosť s nevyhnutným technickým vybavením a bude uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou, ako aj náklady telekomunikačných a spojových služieb.

## Čl. 7

1. TTSK vopred prerokuje so závodným výborom základnej organizácie návrhy vnútorných predpisov týkajúce sa pracovných, organizačných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, najmä:
  - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
  - b) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
  - c) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
  - d) opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných, rekreačných a kultúrnych záujmov zamestnancov.

## Čl. 8

1. Závodný výbor základnej organizácie je oprávnený kontrolovať dodržiavanie podmienok zamestnávania zamestnancov, pracovnoprávných predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor základnej organizácie zamestnávateľovi najneskôr dva týždne pred jej uskutočnením.

## Čl. 9

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v prospech základnej organizácie formou zrážky zo mzdy zamestnanca, ktorý je členom základnej organizácie. Za týmto účelom sa so zamestnancom bezodkladne po prijatí za člena základnej organizácie uzatvorí písomná dohoda o zrážkach zo mzdy. Zamestnanec, ktorý je členom základnej organizácie, platí základný členský príspevok vo výške 1% z jeho čistej mesačnej mzdy u zamestnávateľa.

## TRETIA ČASŤ PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA

### Čl. 10

1. Zamestnávateľ zaviedol pružný pracovný čas, ktorý sa uplatní ako pružný pracovný (kalendárny) mesiac. Zamestnanec je povinný v príslušnom kalendárnom mesiaci odpracovať celkový prevádzkový čas, ktorý v hodinách zodpovedá 7 a ½ násobku počtu pracovných dní v príslušnom kalendárnom mesiaci, t. j. v prepočte 37 a ½ hod. týždenne pri 5 pracovných dňoch v príslušnom kalendárnom mesiaci. Podrobnosti o pracovnom čase sú upravené v Pracovnom poriadku Úradu Trnavského samosprávneho kraja.
2. Pružný pracovný čas sa člení na základný a voliteľný.

- a) Základný pracovný čas je ten úsek pracovného času, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku a je určený nasledovne:
- v pondelok až štvrtok od 8:00 hod. do 15:00 hod., so súhlasom nadriadeného zamestnanca v mesiacoch jún až august od 8:00 hod. do 14:00 hod.,
  - v piatok od 8:00 hod. do 14:00 hod.
- b) Voliteľný pracovný čas je úsek pracovného času, v ktorom si zamestnanec sám rozhoduje o začiatku a o konci svojej pracovnej zmeny a je určený nasledovne:
- začiatok pracovnej doby: pondelok až piatok od 7:00 hod. do 8:00 hod., so súhlasom nadriadeného zamestnanca v mesiacoch jún až august od 6:00 hod. do 8:00 hod.,
  - koniec pracovnej doby: pondelok až štvrtok od 15:00 hod. do 18:00 hod., so súhlasom nadriadeného zamestnanca v mesiacoch jún až august od 14:00 hod. do 18:00 hod.,
  - v piatok od 14:00 hod. do 18:00 hod.
- c) Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Začiatok pracovnej zmeny určil zamestnávateľ pre tento účel o 7:00 hod. a koniec pracovnej zmeny o 15:00 hod.
3. Prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút môže zamestnanec čerpať v čase od 11:00 hod. do 13:30 hod. Táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času.
4. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom nad rozsah prevádzkového času v príslušnom kalendárnom mesiaci. Práca nadčas môže byť zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, pričom takéto nariadenie musí mať písomnú formu a byť schválené riaditeľom Úradu TTSK. Za prácu nadčas poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi prednostne náhradné voľno v dohodnutom termíne. Náhradné voľno sa poskytuje v rozsahu 1 hodiny pracovného voľna za každú celú odpracovanú hodinu práce nadčas. Náhradné voľno musí byť vyčerpané najneskôr do uplynutia 4 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Ak zamestnancovi nie je poskytnuté pracovné voľno, za prácu nadčas mu patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku.
5. Ak vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzanie rodinného príslušníka na ošetrenie alebo vyšetrenie do zdravotníckeho zariadenia trvá celý deň, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas zodpovedajúci základnej dĺžke pracovného času vyplývajúceho z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
6. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, zamestnancovi sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode Zákonníka práce v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú

začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

### **Čl. 11**

1. Zamestnancovi patrí dovolenka vo výmere stanovenom Zákonníkom práce navýšená o 5 dní. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku aj v dĺžke  $\frac{1}{2}$  dňa.

### **Čl. 12**

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno nad rámec stanovený Zákonníkom práce s náhradou mzdy zamestnancom starajúcim sa o nezaopatrené dieťa vo veku do 15 rokov vrátane (u invalidných detí vo veku do 26 rokov s podmienkou, že dieťa nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti) v rozsahu 1 deň za kalendárny polrok. Voľno sa poskytuje najmä v čase prerušenia školskej dochádzky (prázdniny). Ak je v rodine viac detí vo veku do 15 rokov, voľno platí len na jedno dieťa. Nevyčerpané voľno nie je možné kumulovať a prevádzať do nasledujúceho kalendárneho polroka.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy pri darovaní krvi v rozsahu 1 deň.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zdravotné pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2 dní za kalendárny rok. Nevyčerpané zdravotné pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho kalendárneho roka.

### **Čl. 13**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške ustanovenej v § 76 ods. 2 Zákonníka práce navýšené o dvojnásobok jeho základnej zložky mzdy.

### **Čl. 14**

1. 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 vo výške ustanovenej v § 76a ods. 1 Zákonníka práce navýšené o dvojnásobok jeho základnej zložky mzdy. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške ustanovenej v § 76a ods. 2 Zákonníka práce navýšené o dvojnásobok jeho základnej zložky mzdy.

## Čl. 15

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu v sume jeho základnej zložky mzdy.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu v sume jeho základnej zložky mzdy.
3. Odmena bude vyplatená v mzde za mesiac, v ktorom zamestnanec dosiahol vek 50 rokov alebo 60 rokov.
4. Odmena uvedená v ods. 1. a 2. tohto článku neprináleží zamestnancovi:
  - a) v skúšobnej dobe,
  - b) vo výpovednej dobe,
  - c) ktorý je zamestnaný na dobu určitú a zároveň pracovný pomer trvá menej ako 2 roky.

## Čl. 16

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu mzdy pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu za 1. až 10. deň dočasnej pracovnej neschopnosti.

## ŠTVRTÁ ČASŤ MZDOVÉ PODMIENKY

## Čl. 17

1. Odmeňovanie zamestnancov sa uskutočňuje v súlade so Zákonníkom práce a na základe Poriadku odmeňovania zamestnancov Trnavského samosprávneho kraja.
2. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do 15. kalendárneho dňa nasledujúceho mesiaca.
3. Základná zložka mzdy zamestnancov sa bude valorizovať k 1. augustu príslušného kalendárneho roka pevnou sumou 50 Eur. Valorizácia pevnou sumou sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorým vyplýva valorizácia z osobitného predpisu.

## PIATA ČASŤ TVORBA A ČERPANIE SOCIÁLNEHO FONDU

## Čl. 18

1. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ v súlade s § 3 zákona 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 ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1 %,
  - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
  - c) zostatku sociálneho fondu z predchádzajúceho kalendárneho roku.
2. Zamestnávateľ rozhoduje o použití prostriedkov sociálneho fondu spoločne so závodným výborom základnej organizácie podľa schváleného rozpočtu tohto fondu, ktorý tvorí neoddeliteľnú prílohu tejto kolektívnej zmluvy. Prostriedky sociálneho fondu sa budú využívať účelne a v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
  3. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru základnej organizácie písomnú informáciu o čerpaní prostriedkov sociálneho fondu raz za polrok, a to do jedného mesiaca po uplynutí kalendárneho polroka.

### **Čl. 19**

1. Zamestnávateľ v súlade s § 152 Zákonníka práce poskytuje zamestnancom, na základe ich výberu, účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“) alebo zabezpečuje stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky. Podrobnosti realizácie výberu upravuje zamestnávateľ vo vnútornom predpise.
2. Z prostriedkov sociálneho fondu sa zamestnancom na stravovanie podľa ods. 1. tohto článku poskytne príspevok min. vo výške 1,30 Eur na jedno hlavné jedlo za pracovný deň.

### **Čl. 20**

1. Z prostriedkov sociálneho fondu možno v rámci sociálnej výpomoci poskytnúť jednorazový finančný príspevok:
  - a) pri narodení dieťaťa zamestnancovi v sume 100 Eur,
  - b) pri úmrtí rodinného príslušníka v sume 100 Eur. Za rodinného príslušníka sa považuje manžel / manželka a dieťa.

### **Čl. 21**

1. Zamestnávateľ poskytne základnej organizácii príspevok zo sociálneho fondu na spoločenskú akciu organizovanú základnou organizáciou v spolupráci so zamestnávateľom alebo základnou organizáciou, v rámci finančných možností sociálneho fondu.

## Čl. 22

1. Zmluvné strany sa dohodli, že z prostriedkov sociálneho fondu môže byť poskytnutý príspevok:
  - a) na úhradu za služby v súvislosti s prenájmom bazénov a športovísk a účasťou na wellness / fitness podľa výberu a dohody pre účely regenerácie pracovnej sily zamestnancov a ich rodinných príslušníkov,
  - b) na úhradu za služby spojené so športovými, kultúrnymi, poznávacími a spoločenskými podujatiami organizovanými pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov,
  - c) na zakúpenie permanentiek do divadla podľa výberu, prípadne vstupeniek na divadelné predstavenie a športové podujatie podľa záujmu zamestnancov,
  - d) na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov,
  - e) vo forme sociálnej výpomoci zamestnancom, ktorí sa dostali do finančnej tiesne na základe ich odôvodnenej žiadosti (napr. v dôsledku živeľnej pohromy, vykradnutia bytu, úmrtia v rodine atď.). Príspevok možno opakovane poskytnúť po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa poskytnutia predchádzajúceho príspevku,
  - f) na zakúpenie venca (kytice) pri úmrtí zamestnanca alebo dôchodcu, ak sa pohrebu zúčastní zástupca TTSK alebo zástupca závodného výboru (maximálne do výšky 30 Eur).
2. Zmluvné strany sa dohodli, že z prostriedkov sociálneho fondu bude zamestnancom, vedeným v evidenčnom stave zamestnávateľa ku dňu 30.06. príslušného kalendárneho roka, spolu s výplatou za mesiac jún, poskytnutý „príspevok na ošatenie“ vo výške 100 Eur. Za zamestnanca vedeného v evidenčnom stave zamestnávateľa sa nepovažuje zamestnanec na materskej / rodičovskej dovolenke a zamestnanec, ktorému zamestnávateľ poskytuje pracovné voľno podľa § 136 Zákonníka práce alebo podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce.
3. Príspevok na ošatenie uvedený v ods. 2. tohto článku neprináleží zamestnancovi:
  - a) ktorému ku dňu 30.06. (vrátane) príslušného kalendárneho roka plynie skúšobná doba,
  - b) ktorému ku dňu 30.06. (vrátane) príslušného kalendárneho roka plynie výpovedná doba,
  - c) ktorý najneskôr ku dňu 30.06. príslušného kalendárneho roka doručil zamestnávateľovi žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou.



## **ŠIESTA ČASŤ DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE**

### **Čl. 23**

1. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie maximálne vo výške 40 Eur mesačne tým zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s tou istou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou (ďalej len „DDS“) ako zamestnávateľ.
2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorí uzatvoria zmluvu s DDS a budú spĺňať nasledovné podmienky:
  - a) pracovnú zmluvu budú mať uzatvorenú na dobu neurčitú (nevzťahuje sa na volenú funkciu),
  - b) pracovnú zmluvu budú mať uzatvorenú na dobu určitú a zároveň pracovný pomer bude trvať dlhšie ako 2 roky,
  - c) nebudú v skúšobnej dobe.
3. Ak bude pracovná zmluva uzatvorená v priebehu mesiaca a budú splnené podmienky uvedené v ods. 2. tohto článku, bude príspevok poskytnutý až od prvého dňa nasledujúceho mesiaca. Zamestnávateľ prispeje svojmu zamestnancovi príspevkom v tej výške, aký si bude sporiť zamestnanec, pričom maximálna výška príspevku zamestnávateľa je 40 Eur.
4. V prípade skončenia pracovného pomeru zamestnávateľ ukončí poskytovanie príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi v mesiaci, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom došlo k skončeniu pracovného pomeru.

## **SIEDMA ČASŤ MULTISPORT KARTA**

### **Čl. 24**

1. Zamestnávateľ má so spoločnosťou Benefit Systems Slovakia s.r.o. uzatvorenú Zmluvu o poskytovaní služieb spočívajúce v sprístupnení produktov a služieb zahrnutých do programu MultiSport. MultiSport Karta umožňuje vstup do širokej siete športových a relaxačných zariadení prevádzkovaných zmluvnými partnermi spoločnosti Benefit Systems Slovakia s.r.o.
2. Zamestnávateľ prispieva na MultiSport kartu vo výške 20 Eur mesačne tým zamestnancom, ktorí o túto kartu prejavia záujem. Takto vynaložené prostriedky na MultiSport kartu zamestnávateľ vylúči z daňových výdavkov a hodnotu nepeňažného plnenia poskytnutého zamestnancom oslobodí od dane v súlade s § 5 ods. 7 písm. o) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

3. Zamestnanci môžu zamestnávateľa požiadať o zabezpečenie alebo zrušenie MultiSport karty do 18. dňa v mesiaci, ktorý predchádza mesiacu, od ktorého chcú kartu začať / prestať využívať.

## **ÔSMA ČASŤ ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

### **Čl. 25**

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť dňa 1. januára 2025.

### **Čl. 26**

1. Zmeny tejto kolektívnej zmluvy možno vykonať len na základe návrhu jednej zo zmluvných strán a to vo forme písomného dodatku podpísaného obidvoma zmluvnými stranami.

### **Čl. 27**

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v šiestich vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží tri vyhotovenia.

Trnava dňa 19.12.2024

Trnava dňa 19.12.2024

V. r.

**Bc. Andrea Foltýnová**  
predsedníčka základnej organizácie

V. r.

**Mgr. Jozef Viskupič**  
predseda  
Trnavského samosprávneho kraja

**Odhad výšky rozpočtu sociálneho fondu  
Trnavského samosprávneho kraja na rok**

**Tvorba:**

Zostatok fondu k 2.12.2024 17 135,61 eur

Prídela do fondu zo súhrnu miezd zamestnancov  
Trnavského samosprávneho kraja

celkom 1,5% 96 800,00 eur

---

Spolu: 113 935,61 eur<sup>1</sup>

**Čerpanie fondu**

1.Na stravovanie zamestnancov 73 000,00 eur

2.Na realizáciu sociálnej politiky zamestnávateľa, vrátane :

- a. príspevku pri narodení dieťaťa,
- b. príspevku pri úmrtí zamestnanca a rodinného príslušníka,
- c. príspevku zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a príspevku na úhradu nákladov za služby spojené s realizáciou akcií (oslava Dňa detí a Dňa sv. Mikuláša),
- d. príspevku pri pracovných jubileách,
- e. príspevok pri životných jubileách,
- f. príspevku pre základnú organizáciu na spoločenské akcie,
- g. úhrady za prenájom bazénov, wellness/fitness a športovísk,
- h. úhrady za služby spojené so športovými, kultúrnymi, poznávacími a spoločenskými podujatiami,
- i. úhrady za zakúpenie permanentiek, abonentky na sezónu a vstupeniek,
- j. na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky,
- k. príspevku vo forme sociálnej výpomoci zamestnancom (finančná tieseň, živelná pohroma, vykradnutie bytu, úmrtie v rodine),
- l. príspevku na zakúpenie venca (kytice),
- m. príspevok na ošatenie.
- n. ďalšie

29 500,00 eur

---

Spolu: 102 500,00 eur

<sup>1</sup> Prídela do fondu zo súhrnu miezd zamestnancov nie je možné exaktne vypočítať. Výšku prídelu vzhľadom na pravidelné zmeny v evidenčných počtoch zamestnancov TTSK je možné len kvalifikovane odhadnúť. Na výšku mesačného prídelu vplýva viacero faktorov ako sú evidenčné počty, priznanie odmien alebo prítomnosť zamestnancov v práci. Preto je potrebné uvádzať rozpočet sociálneho fondu TTSK vnímať len ako odhad.