

NAJVYŠŠÍ KONTROLNÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a pre zamestnancov v štátnej službe

V súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme 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, zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní na príslušný kalendárny rok a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na príslušný kalendárny rok zmluvné strany:

Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky (ďalej len „zamestnávateľ“),
zastúpený jeho predsedom Dr. h. c. doc. Ing. Jánom Jasovským, PhD.

a

Základná organizácia SLOVES zamestnancov NKÚ SR (ďalej len „odborová organizácia“), zastúpená predsedníčkou závodného výboru odborovej organizácie
Ing. Zuzanou Kukučkovou,

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a pre zamestnancov v štátnej službe

Časť I

Všeobecné ustanovenia spoločné pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a pre zamestnancov v štátnej službe

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- štátnozamestnanecké vzťahy pri vykonávaní štátnej služby,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond,
- oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanci“) zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Základná odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.

Pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon odborárskej činnosti bude poskytnuté v tomto rozsahu:

- činnosť výboru odborovej organizácie mesačne cca 2 hodiny, resp. podľa požiadaviek zamestnávateľa,
- členská schôdza spravidla dvakrát ročne,
- vzdelávanie zástupcov zamestnancov.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v suteréne budovy v sídle zamestnávateľa priestory za účelom regenerácie pracovnej sily s cieľom podpory a ochrany zdravia zamestnancov. Za účelom kolektívnej regenerácie pracovnej sily umožní zamestnávateľ zamestnancom po dohode s prevádzkovateľom využitie ubytovacích kapacít v priestoroch expozitúr Banská Bystrica a Košice v prípade aktivít organizovaných zamestnávateľom.

Článok 9

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

Článok 10

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. V prípade, že sa táto práca nevykonáva, alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pôvodnému zaradeniu.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje vydanie nového a každú zmenu platného Organizačného poriadku zamestnávateľa s výborom odborovej organizácie minimálne 5 pracovných dní pred nadobudnutím účinnosti takejto zmeny.

Článok 12

Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 237 Zákonníka práce a § 118 ods. 1 zákona o štátnej službe prerokovať s odborovou organizáciou návrhy všetkých písomností

a predpisov týkajúcich sa pracovných, mzdových a sociálnych podmienok zamestnancov alebo ich zmien a dodatkov uvedených v citovaných ustanoveniach minimálne 5 pracovných dní pred nadobudnutím účinnosti takýchto písomností. Zároveň sa zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii informácie v súlade s § 238 Zákonníka práce a umožniť odborovej organizácii výkon práv vyplývajúcich z ostatných ustanovení § 118 zákona o štátnej službe.

Zamestnávateľ sa ďalej zaväzuje prerokovať s odborovou organizáciou služobné predpisy týkajúce sa pracovných, mzdových a sociálnych podmienok zamestnancov vrátane ich zmien a dodatkov.

Článok 13

Služobný čas a pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne. Na pracovisku zamestnávateľa je zavedený pružný služobný čas a pružný pracovný čas zamestnancov.

Článok 14

Práca nadčas bude nariadovaná zamestnávateľom len v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce.

Článok 15

Pracovné voľno bude zamestnancom poskytnuté z dôvodov všeobecného záujmu a z dôvodov prekážok na strane zamestnanca v zmysle § 141 ods. 2 Zákonníka práce.

Po vyčerpaní riadnej dovolenky nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi bude zamestnancom poskytnuté pracovné voľno bez náhrady mzdy v týchto prípadoch a v tomto rozsahu :

- starostlivosť o dieťa do 15 rokov	1 deň v mesiaci
- starostlivosť o invalidné dieťa	1 deň v mesiaci
- starostlivosť o chorého rodiča	2 dni v mesiaci
- návšteva školského zariadenia dieťaťa mimo miesta bydliska zamestnanca	1 deň v mesiaci
- narodenie dieťaťa manželke, družke	1 deň
- vlastná svadba alebo svadba detí	1 deň
- rodičovi dieťaťa do 10 rokov veku pri nástupe do školy	1 deň
- úmrtie manžela, druha, dieťaťa, rodiča, súrodenca	2 dni v roku
- sťahovanie	1 deň v roku.

Článok 16

Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov.

Článok 17

V súlade s ustanovením § 130 ods. 2 Zákonníka práce sa zmluvné strany dohodli, že výplatnými termínmi na výplatu mzdy zamestnancom bude 15. deň príslušného kalendárneho mesiaca. V prípade, že tento deň nebude v kalendárnom mesiaci pracovným dňom výplata mzdy alebo platu sa uskutoční najbližší nasledujúci pracovný deň.

Časť II

Osobitné ustanovenia platné len pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 18

Zamestnávateľ bude informovať na intranete zamestnávateľa o dohodnutých nových pracovných pomeroch. V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru bude zamestnávateľ postupovať v súlade s ustanovením § 74 Zákonníka práce.

Článok 19

Závodný výbor odborovej organizácie môže uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj plnenia záväzkov vyplývajúcich zamestnávateľovi z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor odborovej organizácie zamestnávateľovi minimálne 10 pracovných dní pred jej uskutočnením.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné v súlade s ustanovením § 76 Zákonníka práce.

Článok 21

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu v sume jeho posledného priznaného funkčného platu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku.

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške dvoch priemerných mesačných zárobkov. Ustanovenie § 76a ods. 4 Zákonníka práce týmto nie je dotknuté.

Článok 23

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom Pracovnom poriadku alebo vydá nový Pracovný poriadok len s predchádzajúcim písomným súhlasom závodného výboru odborovej organizácie, inak bude neplatný.

Článok 24

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7, určí zamestnávateľ plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify, platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Ide o zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti údržbára, upratovačky, vodiča a zamestnanca v podateľni.

Článok 25

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ prispeje na stravovanie zamestnancom podľa ustanovenia § 152 ods. 3 Zákonníka práce na jedno teplé hlavné jedlo v priebehu pracovnej zmeny.

Časť III

Osobitné ustanovenia platné len pre zamestnancov v štátnej službe

Článok 26

Závodný výbor odborovej organizácie môže uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním služobných podmienok pri vykonávaní štátnej služby v služobnom úrade v súlade so zákonom o štátnej službe.

Článok 27

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu v sume jeho posledného priznaného funkčného platu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku.

Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, môže poskytnúť zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý pracoval u zamestnávateľa dlhšie ako dva roky, odmenu vo výške 3-násobku jeho posledného priznaného funkčného platu.

Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, môže poskytnúť zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý pracoval u zamestnávateľa kratšie ako dva roky, odmenu vo výške jeho posledného priznaného funkčného platu.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške dvoch jeho posledných priznaných funkčných platov.

Článok 29

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom Služobnom poriadku alebo vydá nový Služobný poriadok len s predchádzajúcim písomným súhlasom závodného výboru odborovej organizácie, inak bude neplatný.

Článok 30

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ prispeje na stravovanie štátnym zamestnancom podľa ustanovenia § 70 ods. 2 zákona o štátnej službe na jedno teplé hlavné jedlo v priebehu denného služobného času.

Časť IV

Záverečné ustanovenia spoločné pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a pre zamestnancov v štátnej službe

Článok 31

Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečí pre zamestnancov na regeneráciu pracovnej sily príspevok zo sociálneho fondu podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 32

Podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok:

- na stravovanie zamestnancov,
- na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť podľa § 7 ods. 5 zákona Národnej rady 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,
- na regeneráciu pracovnej sily,
- na sociálnu výpomoc,
- na dary pri životných jubileách a pri narodení dieťaťa.

Článok 33

Sociálny fond sa tvorí:

- povinným prídelom vo výške 1 % a dohodnutým prídelom vo výške 0,10 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde, spolu vo výške 1,10 %.
- prevodom zostatku sociálneho fondu z predchádzajúceho roka,
- darom.

Článok 34

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu, ktoré sú prílohou tejto kolektívnej zmluvy a rozpočtu sociálneho fondu na príslušný rok schváleného obidvoma zmluvnými stranami.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru odborovej organizácie prehľad o tvorbe sociálneho fondu mesačne do 15 dní po uplynutí kalendárneho mesiaca a jeho skutočné čerpanie štvrťročne, vždy do 15 dní po uplynutí kalendárneho štvrťroku.

Článok 36

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude prispievať zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie na základe zamestnávateľských zmlúv, uzatvorených zamestnávateľom s doplnkovými dôchodcovskými spoločnosťami. O uzatvorení zamestnávateľských zmlúv je zamestnávateľ povinný informovať zamestnancov formou zverejnenia zamestnávateľských zmlúv na intranete zamestnávateľa.

Mesačný príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie je 20,00 EUR (slovom dvadsať EUR) pre každého zamestnanca, ktorý s jednou z doplnkových dôchodcovských spoločností, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí účastnícku zmluvu a informuje o jej uzatvorení zamestnávateľa. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v príslušnom kalendárnom roku je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Povinnosťou každého zamestnanca je informovať zamestnávateľa o uzatvorení účastníckej zmluvy bezodkladne po jej uzatvorení. V prípade, že zamestnanec neinformuje zamestnávateľa o uzatvorení účastníckej zmluvy, vzniká zamestnávateľovi povinnosť platiť príspevok prvýkrát v mesiaci, kedy zamestnanec zamestnávateľa o uzatvorení účastníckej zmluvy informuje.

Článok 37

Ak kolektívna zmluva vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok bude obsahovať výhodnejšie podmienky pre zamestnancov ako táto kolektívna zmluva, bude zamestnávateľ v takýchto prípadoch postupovať v súlade s ustanoveniami kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 38

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie jedného roka. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka ak sa neuzavrie nová kolektívna zmluva. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 39

Každá zo zmluvných strán môže predložiť návrh na zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy, alebo predložiť návrh novej kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 10 dní odo dňa doručenia návrhu.

Článok 40

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

Článok 41

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

Článok 42

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov.

Článok 43

Zamestnávateľ zabezpečí do 10 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby bola uverejnená na Intranete zamestnávateľa a zverejnená v súlade s ustanovením § 5a ods. 5 písm. b) a súvisiacimi ustanoveniami zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov.

Článok 44

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť podpisom obidvoch zmluvných strán a účinnosť dňom zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v 4 exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po dve vyhotovenia.

V Bratislave

.....
Ing. Zuzana Kukučková
Základná organizácia Slovenského
odborového zväzu SLOVES
zamestnancov NKÚ SR

.....
Dr. h. c. doc. Ing. Ján Jasovský, PhD.
predseda
Najvyššieho kontrolného úradu
Slovenskej republiky

Príloha č.1

1. Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu platné pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v štátnej službe

ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU PLATNÉ PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME A V ŠTÁTNEJ SLUŽBE

Článok 1 Základné ustanovenia

1. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond.
2. Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, zvyšovanie kultúry pracovného prostredia, pracovných podmienok a kultúry práce, na regeneráciu duševných a fyzických síl zamestnancov a na zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít.
3. Prostriedky zo sociálneho fondu môže používať len zamestnanec v pracovnom pomere alebo štátnozamestnaneckom pomere k NKÚ SR, rodinní príslušníci zamestnanca NKÚ SR len v rozsahu článku 3 bodu 1 písm. d) týchto zásad. Za rodinného príslušníka sa na uvedený účel považuje manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca (§ 3 zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 61/2003 Z. z. o sociálnom poistení). Príspevok zo sociálneho fondu zamestnávateľ nemôže poskytovať na účely odmeňovania za prácu.

Článok 2 Tvorba sociálneho fondu

1. Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa.
2. Sociálny fond je tvorený:
 - povinným prídedom vo výške 1,00 % a dohodnutým prídedom vo výške 0,10 % zo súhrnu hrubých miezd a plátov zamestnancov podľa základu uvedeného v bode 3. a 4., spolu vo výške 1,10 %,
 - prevodom zostatku sociálneho fondu z predchádzajúceho roka,
 - z ďalších zdrojov (napríklad dary).
3. Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
4. Základom pre určenie mesačného prídela do sociálneho fondu je súhrn hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Tvorba sociálneho fondu sa viaže na deň dohodnutý na výplatu mzdy a platu zamestnancom, to znamená, že sociálny fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy a platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutočňuje do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy a platu, najneskôr však do konca kalendárneho mesiaca.

5. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
6. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 3

Použitie sociálneho fondu

1. Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu je možné niektorým z nasledujúcich spôsobov:
 - a) zamestnávateľ poskytuje zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie zamestnancov, a to:
 - štátnym zamestnancom najmenej vo výške 0,64 €,
 - zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme najmenej vo výške 0,94 €,
 - b) príspevok na regeneráciu pracovnej sily v sume určenej rozpočtom sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok je možné použiť:
 - na kultúrne, športové a spoločenské akcie organizované zamestnávateľom v spolupráci s odborovou organizáciou,
 - na individuálnu regeneráciu pracovnej sily zamestnancom, konkrétne na návštevu kultúrneho, spoločenského alebo športového podujatia, na návštevu fitnesscentra, na návštevu plavárne alebo kúpaliska, na návštevu sauny alebo wellness centra, na masérské služby, na návštevu hodín jogy, aerobiku, tanca, pilatesu, zumbi alebo hodín iného individuálneho športu, resp. inej záujmovej činnosti; na individuálnu regeneráciu pracovnej sily je príspevok možné poskytnúť iba v prípade, že zamestnanec pracuje na NKÚ SR dlhšie ako tri mesiace,
 - c) vecné dary je možné zakúpiť pri príležitosti narodenia dieťaťa zamestnancovi, životnom jubileu zamestnanca a pri odchode do starobného, prípadne invalidného dôchodku do výšky 35,00 EUR (z toho kvetinový dar cca. 10,00 EUR) a pri iných príležitostiach ak zakúpenie vecných darov odsúhlasí závodný výbor odborovej organizácie,
 - d) jednorazová sociálna výpomoc sa môže poskytnúť zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti v prípade ťažkého pracovného úrazu a pri živelných pohromách do výšky 300,00 EUR; jednorazovú sociálnu výpomoc je tiež možné poskytnúť raz za kalendárny rok zamestnancovi pri dlhodobej chorobe, ak trvá viac ako 90 kalendárnych dní, maximálne vo výške 300,00 EUR; v prípade, že zamestnanec pred začatím dlhodobej choroby pracuje na NKÚ SR menej ako jeden kalendárny rok, je možné poskytnúť mu jednorazovú sociálnu výpomoc maximálne vo výške 100,00 EUR; rodinným príslušníkom zamestnanca v prípade úmrtia zamestnanca je možné poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc vo výške 300,00 EUR, ak

o poskytnutie sociálnej výpomoci požiadajú v mesiaci, v ktorom nastala skutočnosť rozhodujúca pre poskytnutie sociálnej výpomoci,

- e) príspevok na realizáciu ďalšej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov,
 - f) peňažný dar sa poskytne zamestnancovi, ktorý je zamestnancom zamestnávateľa viac ako jeden rok, pri dosiahnutí 60 rokov veku v sume 100,00 EUR.
2. Jednorazovú sociálnu výpomoc podľa písm. d) predchádzajúceho bodu schvaľuje predseda NKÚ SR na návrh výboru odborovej organizácie, prípadne na základe žiadosti zamestnanca, resp. rodinného príslušníka po vyjadrení výboru odborovej organizácie.

Článok 4

Spôsob a kontrola čerpania sociálneho fondu

1. Príkazy na čerpanie prostriedkov sociálneho fondu budú podpisované vopred zástupcom zamestnávateľa a závodného výboru odborovej organizácie.
2. Rozpočet sociálneho fondu bude podpisovaný oboma zmluvnými stranami vždy v januári príslušného roka. Návrh rozpočtu sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok pripraví zamestnávateľ v súčinnosti so závodným výborom odborovej organizácie najneskôr do 15. januára príslušného roka.
3. Zmeny v rozpočte sociálneho fondu je možné vykonať výlučne písomne so súhlasom oboch zmluvných strán. Návrh na zmenu sociálneho fondu môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán.
4. Kontrola čerpania prostriedkov sociálneho fondu sa vykoná súčasne s kontrolou plnenia Kolektívnej zmluvy jedenkrát polročne.

V Bratislave dňa

.....
Ing. Zuzana Kukučková
Základná organizácia Slovenského
odborového zväzu SLOVES
zamestnancov NKÚ SR

.....
Dr. h. c. doc. Ing. Ján Jasovský, PhD.
predseda
Najvyššieho kontrolného úradu
Slovenskej republiky

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2014

I. TVORBA	€
1. Zostatok z roku 2013	15 472,46
2. Plánovaný prídel na rok 2014 (január 2014 1,05 % zo mzdových prostriedkov, február – december 2014 1,10 % zo mzdových prostriedkov)	45 692,48 3 573,61 42 118,87
Tvorba spolu:	61 164,94
II. ČERPANIE	
1. Príspevok na stravovanie zamestnancov	40 200,00
2. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily z toho:	9 000,00
- na kultúrne alebo športové podujatie organizované útvarom alebo na individuálnu regeneráciu pracovnej sily (šport, kultúra) v sume 30,00 €/osoba,	
- na spoločenské podujatie	3 764,94
- na školiaco-športové podujatie.	2 700,00
3. Nepeňažné dary (15 jubilantov + narodenie detí)	800,00
4. Príspevok na sociálnu výpomoc	2 100,00
5. Príspevok na záverečné zhodnotenie roka spojené s posedením zamestnancov	2 000,00
6. Peňažné dary pri dosiahnutí 60 rokov veku	600,00
Čerpanie spolu	61 164,94

Bratislava dňa

Ing. Zuzana Kukučková
Základná organizácia Slovenského
odborového zväzu SLOVES
zamestnancov NKÚ SR

Dr. h. c. doc. Ing. Ján Jasovský, PhD.
predseda
Najvyššieho kontrolného úradu
Slovenskej republiky