

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 Ing. Karolom Mitríkom

a

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

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu:

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 z mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) štátnozamestnanecké vzťahy pri vykonávaní štátnej služby,
- c) pracovnoprávne vzťahy,
- d) platové podmienky,
- e) sociálna oblasť a sociálny fond,
- f) 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 zamestnávateľ plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, 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

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

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

- a) činnosť výboru odborovej organizácie mesačne cca 2 hodiny, resp. podľa požiadaviek zamestnávateľa,
- b) členská schôdza spravidla dvakrát ročne,
- c) 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.

Článok 9

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z funkčného 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 funkčného 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 päť pracovných dní pred nadobudnutím účinnosti takejto zmeny.

Článok 12

1. 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 päť 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.
2. 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

1. Služobný a pracovný čas zamestnancov zamestnávateľa je 37,5 hodín týždenne.
2. Na pracovisku zamestnávateľa je zavedený pružný služobný čas a pružný pracovný čas s výnimkou pracoviska podateľňa.

Článok 14

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

Článok 15

1. Pracovné voľno bude zamestnancom poskytnuté z dôvodov všeobecného záujmu a z dôvodov prekážok na strane zamestnanca v zmysle § 141 ods. 2 zákonníka práce.
2. Nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi poskytne zamestnávateľ zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa v kalendárnom roku v týchto prípadoch:
 - a) zamestnancovi na vlastnú svadbu,
 - b) zamestnancovi (otcovi) pri narodení jeho dieťaťa na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
 - c) zamestnancovi, ktorý sprevádza dieťa pri nástupe do prvého ročníka povinnej školskej dochádzky,
 - d) zamestnancovi pri úmrtí manžela, druha, dieťaťa, súrodenca alebo rodiča.
3. 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 :
 - a) dva dni v mesiaci na starostlivosť o dieťa zamestnanca do 15 rokov,
 - b) dva dni v mesiaci na starostlivosť o invalidné dieťa zamestnanca,
 - c) dva dni v mesiaci na starostlivosť o chorého rodiča zamestnanca,
 - d) jeden deň v mesiaci na návštevu školského zariadenia dieťaťa mimo miesta bydliska zamestnanca,
 - e) jeden deň v roku na sťahovanie zamestnanca.

Článok 16

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov.
2. Do nasledujúceho kalendárneho roka je možné preniesť si najviac 7 dní dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok a prenesenú dovolenku je zamestnanec povinný vyčerpať najneskôr do 31. januára príslušného kalendárneho roka.

Článok 17

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

Článok 18

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas prvých troch dní dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku náhradu vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Náhrada vo výške podľa prvej vety sa zamestnancovi poskytne najviac trikrát v jednom kalendárnom roku.

Časť II.

Osobitné ustanovenia platné pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 19

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

Článok 20

Závodný výbor odborovej organizácie môže uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných 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 21

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné vo výške jedného jeho posledného priznaného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 Zákonníka práce.

Článok 22

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu v sume jedného jeho posledného priznaného funkčného platu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov, ak zamestnanec pracuje u zamestnávateľa ku dňu dosiahnutia veku 50 rokov viac ako jeden rok.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu až do výšky jedného jeho posledného priznaného funkčného platu, ak zamestnanec pracuje u zamestnávateľa ku dňu dosiahnutia veku 50 rokov menej ako jeden rok.

Článok 23

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške dvoch jeho posledných priznaných funkčných platov (jeden funkčný plat na základe Zákonníka práce a jeden funkčný plat na základe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2016).
2. V prípade, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa súhrnne viac ako 15 rokov, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške jedného jeho posledného priznaného funkčného platu nad rozsah ustanovený v bode 1. Ustanovenie § 76a ods. 4 Zákonníka práce týmto nie je dotknuté.

Článok 24

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

Článok 25

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 26

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 pre zamestnancov v štátnej službe

Článok 27

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 28

Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi odstupné vo výške jedného platu nad rozsah ustanovený v § 53 ods. 1 zákona o štátnej službe.

Článok 29

1. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi odmenu v sume jedného jeho posledného priznaného funkčného platu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov, ak štátny zamestnanec pracuje u zamestnávateľa ku dňu dosiahnutia veku 50 rokov aspoň jeden rok.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť štátnemu zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov až do výšky jedného jeho posledného priznaného funkčného platu, ak štátny zamestnanec pracuje u zamestnávateľa ku dňu dosiahnutia veku 50 rokov menej ako jeden rok.

Článok 30

1. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi odchodné vo výške dvoch jeho posledných priznaných funkčných plátov (jeden funkčný plat na základe zákona o štátnej službe a jeden funkčný plat na základe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2016).
2. V prípade, že štátny zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa súhrnne viac ako 15 rokov, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške jedného jeho posledného priznaného funkčného platu nad rozsah ustanovený v bode 1.

Článok 31

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

Článok 32

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ prispeje na stravovanie štátnym zamestnancom podľa ustanovenia § 70 ods. 2 zákona o štátnej službe na jedno teplé 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 33

Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečí pre zamestnancov na regeneráciu pracovnej sily príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre tvorbu a používanie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto zmluvy.

Článok 34

Podľa zásad pre používanie sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na:

- a) stravovanie zamestnancov,
- b) úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť podľa § 7 ods. 5 zákona 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 (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“),
- c) regeneráciu pracovnej sily,
- d) sociálnu výpomoc,
- e) dary pri životných jubileách a pri narodení dieťaťa.

Článok 35

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- a) povinným prídedom vo výške 1 % a dohodnutým prídedom vo výške 0,25 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde, spolu vo výške 1,25 %,
- b) prevodom zostatku sociálneho fondu z predchádzajúceho roka,
- c) darom.

Článok 36

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 37

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru odborovej organizácie prehľad o tvorbe a skutočnom čerpaní sociálneho fondu mesačne do 15 dní po uplynutí kalendárneho mesiaca.

Článok 38

1. 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 jeho intranetovej stránke.
2. 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 platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

3. 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 39

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 40

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 41

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, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

Článok 42

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

Článok 43

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

Článok 44

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

Článok 45

Zamestnávateľ zabezpečí do 10 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby bola uverejnená na intranetovej stránke zamestnávateľa a zverejnená v Centrálnom registri zmlúv v súlade so zákonom 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 46

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť 01.01.2016.
2. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Bratislave

V Nitre

.....
Ing. Karol Mitrik
vedúci služobného úradu
predseda Najvyššieho kontrolného úradu
Slovenskej republiky

.....
Ing. Zuzana Kukučková
Základná organizácia SLOVES zamestnancov
Najvyššieho kontrolného úradu
Slovenskej republiky

ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU

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 zamestnávateľovi, rodinní príslušníci zamestnanca zamestnávateľa 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. 461/2003 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:
 - a) povinným prídedom vo výške 1,00 % a dohodnutým prídedom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých funkčných plátov zamestnancov podľa základu uvedeného v bode 3. a 4., spolu vo výške 1,25 %,
 - b) prevodom zostatku sociálneho fondu z predchádzajúceho roka,
 - c) darmi.
3. Základom na určenie ročného prídela do sociálneho fondu je súhrn hrubých funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
4. Tvorba sociálneho fondu sa viaže na deň dohodnutý na výplatu funkčného platu zamestnancom, to znamená, že sociálny fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu funkčného platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutočňuje do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu funkčného platu, najneskôr však do konca kalendárneho mesiaca.
5. Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

6. Nevyčerpaný zostatok sociálneho 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 0,94 EUR a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme najmenej vo výške 1,24 EUR,
 - 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,
 - c) príspevok pri narodení dieťaťa zamestnancovi vo výške 35,00 EUR,
 - d) vecné dary pri príležitosti životného jubilea zamestnanca a pri odchode zamestnanca do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku a invalidného dôchodku do výšky 35,00 EUR (z toho kvetinový dar cca 10,00 €) a pri iných príležitostiach, ak zakúpenie vecných darov odsúhlasí závodný výbor odborovej organizácie,
 - e) jednorazová sociálna výpomoc zamestnancovi, ktorú možno poskytnúť vo výške 300,00 EUR zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti v prípade ťažkého pracovného úrazu, pri živelných pohromách a raz za kalendárny rok pri dočasnej pracovnej neschopnosti, ak trvá 90 a viac kalendárnych dní (v prípade, že zamestnanec pred dočasnou pracovnou neschopnosťou pracoval u zamestnávateľa menej ako jeden kalendárny rok, je možné poskytnúť mu jednorazovú sociálnu výpomoc maximálne vo výške 100,00 EUR),
 - f) jednorazová sociálna výpomoc rodinným príslušníkom zamestnanca v prípade úmrtia zamestnanca 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.
 - g) peňažný dar vo výške 100,00 EUR zamestnancovi pri dosiahnutí veku 60 rokov, ak je zamestnancom zamestnávateľa ku dňu dosiahnutia veku 60 rokov viac ako jeden rok.
2. Jednorazovú sociálnu výpomoc podľa bodu 1 písm. e) a f) schvaľuje predseda zamestnávateľa po vyjadrení 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

V Nitre

.....
Ing. Karol Mitrík
vedúci služobného úradu
predseda Najvyššieho kontrolného úradu
Slovenskej republiky

.....
Ing. Zuzana Kukučková
Základná organizácia SLOVES zamestnancov
Najvyššieho kontrolného úradu
Slovenskej republiky