

ŠTÁTNY ÚSTAV PRE KONTROLU LIEČIV v Bratislave,
zastúpený generálnou tajomníčkou služobného úradu a riaditeľkou
PharmDr. Zuzanou Baťovou, PhD.

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb pri
Štátnom ústave pre kontrolu liečiv v Bratislave
zastúpená predsedom výboru Základnej odborovej organizácie
Dagmar Némethovou

uzatvárajú

Kolektívnu zmluvu

na rok 2018

ČASŤ I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej KZ) bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi, najmä 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 ZP), zákonom č.55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o ŠS), zákonom č.552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon vo verejnom záujme), 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 o odmeňovaní vo verejnom záujme) a zákonom 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.

Článok 2

KZ je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- c) všetkých zamestnancov, ktorí sú v štátnozamestnaneckom pomere v služobnom úrade.

ČASŤ II.

VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 3

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborovej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 4

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu Výboru základnej odborovej organizácie na gremiálne porady generálnou tajomníčkou služobného úradu a riaditeľkou Štátneho ústavu pre kontrolu liečiv (ďalej ŠÚKL).

Článok 5

Zamestnávateľ poskytne v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno s náhradou mzdy na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych školeniach. Rovnako poskytne pracovné voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, pokiaľ tieto činnosti nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 137 ods. 5 písm. c) ZP. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy podľa § 138 ods. 1 ZP.

Článok 6

Na základe dohody o výplate a zrážkach zo mzdy bude zamestnávateľ každému členovi Základnej odborovej organizácie zrážať 1 % čistej mesačnej mzdy ako členské príspevky, ktoré do 10 dní poukáže na účet odborovej organizácie.

Článok 7

Súčinnosť zamestnávateľa a Výboru základnej odborovej organizácie bude uskutočňovaná formami, ktoré sú konkrétne uvedené v § 229 - 231 ZP a § 169 zákona o ŠS.

Článok 8

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Článok 9

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

Článok 10

Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov podľa § 27 ZP alebo podľa § 177 až 179 zákona o ŠS je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej platnosti.

Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov a štátnozamestnaneckého pomeru z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov Výboru základnej odborovej organizácie zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

ČASŤ III.

ŠTÁTNOZAMESTNANECKÉ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 11

Zamestnanosť

1. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme upravuje ZP, ďalej zákon vo verejnom záujme a zákon o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme. Štátnozamestnanecký pomer upravuje zákon o ŠS.
2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru/ štátnozamestnaneckého pomeru, zo strany zamestnávateľa/ služobného úradu, zamestnávateľ/služobný úrad vopred prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie.
3. Ak zamestnávateľ výnimočne preraduje zamestnanca na inú prácu, postupuje podľa § 55 a § 56 ZP a u štátnych zamestnancov podľa § 56 a § 57 zákona o ŠS.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať zo zástupcami odborov pripravované štrukturálne zmeny racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa týkajú hromadného prepúšťania zamestnancov. Zo zástupcami odborov zamestnávateľ súčasne prerokuje reálne možnosti ďalšieho pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov.
5. Zamestnancovi, ktorý skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených podľa § 63 ods. 1 písm. a), b), c) ZP, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, zvýšené o sumu jedného mesačného zárobku pre zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme,

- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, zvýšené o sumu jedného mesačného zárobku pre zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov, zvýšené o sumu jedného mesačného zárobku pre zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov, zvýšené o sumu jedného mesačného zárobku pre zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme.
6. Zamestnancovi, ktorý skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených podľa § 63 ods. 1 písm. a), b), c) ZP, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky, zvýšené o sumu jedného mesačného zárobku pre zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, zvýšené o sumu jedného mesačného zárobku pre zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, zvýšené o sumu jedného mesačného zárobku pre zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov, zvýšené o sumu jedného mesačného zárobku pre zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov, zvýšené o sumu jedného mesačného zárobku pre zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme.
7. **Štátnemu zamestnancovi** v stálej štátnej službe, pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného podľa § 75 písm. a) a b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov patrí odstupné v sume :
- a) dvojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky, zvýšeného o sumu jedného funkčného platu,
 - b) trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, zvýšeného o sumu jedného funkčného platu.
 - c) štvornásobku funkčného platu ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov, zvýšeného o sumu jedného funkčného platu.

8. **Štátnemu zamestnancovi** v stálej štátnej službe, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 61 ods.1 , ods.3 alebo ods. 4 písm. a), zákona o ŠS, alebo ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona podľa § 62 ods. 1 zákona o ŠS pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. c) alebo písm. d), zákona o ŠS, alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov, patrí odstupné v sume:
- a) dvojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky, zvýšeného o sumu jedného funkčného platu,
 - b) trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, zvýšeného o sumu jedného funkčného platu.
 - c) štvornásobku funkčného platu ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov, zvýšeného o sumu jedného funkčného platu.
9. Zamestnávateľ oboznámi zamestnancov s organizačnými zmenami a následným uvoľnením, najneskôr 30 dní pred realizáciou pracovne - právneho úkonu.
11. Pri uvoľňovaní zamestnancov bude zamestnávateľ v rámci možností prihliadať na:
- a) zamestnancov, ktorým vznikol nárok na starobný dôchodok,
 - b) zamestnancov, ktorí sú zabezpečení príjmom v inej organizácii,
 - c) zamestnancov, ktorí sú krátkodobo zamestnaní v organizácii alebo sú v skúšobnej dobe,
 - d) sociálne pomery v rodine.

ČASŤ IV.

PRACOVNÉ PODMIENKY A ODMEŇOVANIE

Článok 12

1. Stanovenie pracovného času sa riadi ZP, Organizačnou smernicou ŠÚKL č.25/2009 o pružnom pracovnom čase a vyhláškou MZ SR 99/2016.
2. Zamestnávateľ poskytne štátnym zamestnancom a zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme na požiadanie neplatené voľno na čas aspoň dva týždne po vyčerpaní dovolenky, ak tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody. Základná výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v ZP a v zákone o ŠS podľa KZ vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a KZ zmluvy vyššieho stupňa v ŠS.
3. Pri nariadovaní a povoľovaní nadčasovej práce postupuje zamestnávateľ podľa § 97 ZP a § 137 zákona o ŠS.
4. Poskytované pracovné voľno na jedlo a oddych v trvaní 30 minút na deň sa nezapočítava do pracovného času podľa § 91 ZP, (Organizačná smernica ŠÚKL č.25/2009 o pružnom pracovnom čase).
5. Pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku, zamestnávateľ poskytne zo mzdových prostriedkov zamestnancom odmenu:
 - a) vo výške 50% jeho funkčného platu, ak pracovný pomer na ŠÚKL trvá jeden rok,
 - b) vo výške 75% jeho funkčného platu, ak pracovný pomer na ŠÚKL trvá od jedného do troch rokov,
 - c) vo výške 100% jeho funkčného platu, ak pracovný pomer na ŠÚKL trvá viac ako tri roky.
6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný, predčasný a starobný dôchodok zamestnávateľ poskytne zamestnancom :
 - a) vykonávajúcim práce vo verejnom záujme odchodné vo výške jedného priemerného mesačného zárobku podľa § 76a) ZP, zvýšené o sumu jedného priemerného mesačného zárobku,
 - b) v štátnozamestnaneckom pomere odchodné vo výške jedného funkčného platu podľa § 84 ods. 1 zákona o ŠS, zvýšené o sumu jedného funkčného platu.
7. Zamestnávateľ je povinný vyplácať mzdu v príslušnom výplatnom termíne t.j. 10. bežného mesiaca.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle uzatvorených kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa dodržať valorizáciu tarifných plátov v určených percentách.
9. Prekážky v práci:
 - a) pri prerušení práce z dôvodov prekážok na strane zamestnávateľa prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.
 - b) pri prekážkach v práci na strane zamestnanca sa poskytne pracovné voľno v súlade s § 136 až 138 a § 142 ZP o iných úkonoch vo všeobecnom záujme a § 141 ZP dôležité osobné prekážky v práci.

- c) pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca sa v súlade § 143, bod 2 ZP poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy za celkový pracovný čas v trvaní 7 ½ hod, čo zodpovedá priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného pracovného času.
- 10 Štátnemu zamestnancovi, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu, sa podľa § 143 zákona o ŠS poskytne príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške rozdielu medzi funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti, preddavku poistného na verejné zdravotné poistenie, poistného na nemocenské poistenie, poistného na starobné poistenie, poistného na invalidné poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti a poskytnutou náhradou príjmu.
- Príplatok k náhrade príjmu sa poskytuje najviac za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.
11. Zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práce neschopného, poskytne zamestnávateľ dennú výšku náhrady príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.
12. Pri podnetoch a sťažnostiach v oblasti miezd zo strany zamestnancov, poverený člen Výboru základnej odborovej organizácie prekonzultuje tieto so zamestnávateľom v súlade so ZP a zákonom o ŠS.
13. V súlade s ustanovením § 5 ods.4 zákona o odmeňovaní vo verejnom záujme, zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí zamestnávateľ do 1. až 7. platovej triedy. Týmto zamestnancom zamestnávateľ určí tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený. Ide o okruh týchto zamestnancov:
- umývačky laboratórneho skla
 - údržbári – remeselníci,
 - kuriči,
 - vodiči služobných motorových vozidiel.

ČASŤ V.

Článok 13

SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ

Príspevky na závodné stravovanie:

Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie sumou **2,47 €** na jednu stravovaciu poukážku pre zamestnancov v štátnej službe, ako aj pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme.

Príspevok zo sociálneho fondu bude **0,33 €** na jednu stravovaciu poukážku pre zamestnancov v štátnej službe, ako aj pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme.

Zamestnanec bude uhrádzať sumu **1,00 €** za jednu stravovaciu poukážku. Suma za stravovacie poukážky bude zamestnancom odpočítaná z výplaty za príslušný mesiac.

Hodnota stravovacej poukážky je **3,80 €**.

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi stravovacie poukážky v počte pracovných dní v mesiaci, s výnimkou dní strávených na pracovnej ceste, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci.

ČASŤ VI.

Článok 14

SOCIÁLNY FOND

1. V zmysle zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí zamestnávateľ sociálny fond ako úhrn:

- a) povinného prídelt vo výške 1% a
- b) ďalšieho prídelt vo výške 0,05%
zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

SF je v zmysle zákona o sociálnom fonde fondom všetkých zamestnancov a je vedený na osobitnom účte zamestnávateľa.

2. Použitie fondu :

na závodné stravovanie

na dopravu do zamestnania a späť

na sociálnu výpomoc

iné

3. Spôsob čerpania jednotlivých položiek SF bude predmetom kolektívneho vyjednávania medzi zmluvnými stranami a po dosiahnutí dohody bude súčasťou tejto KZ.
4. Za vedenie SF a zabezpečenie konkrétnej formy preplácania príspevkov zamestnancom je zodpovedný zamestnávateľ v spolupráci s Výborom základnej odborovej organizácie.
5. Na jednotlivé príspevky majú zamestnanci nárok v zmysle prijatých zásad.
6. Prehľad čerpania prostriedkov zo SF zamestnávateľ predloží odborovej organizácii každý štvrtý rok.

ČASŤ VII.

Článok 15

B O Z P

1. BOZP sa riadi všeobecnými právnymi predpismi ako aj internými predpismi ŠÚKL.
2. Zamestnávateľ v prípade potreby prijme konkrétne opatrenia a vytvorí podmienky na aktualizáciu, prípadne zmenu bezpečnostných predpisov.
3. Spôsob a rozsah náhrady škôd za pracovné úrazy a choroby z povolania, bude realizovaný v súlade s § 195 až 198 ZP.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ochranné pomôcky v zmysle Organizačnej smernice č.15/2017.

ČASŤ VIII.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 16

Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancom spojené s uzatváraním KZ budú riešené kolektívnym vyjednávaním. Postupovať sa bude v súlade so ZP, zákonom o ŠS, zákonom vo verejnom záujme a zákonom č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

1. Kolektívna zmluva podlieha vzájomnej kontrole a zmluvné strany sa zaväzujú predložiť všetky podklady nevyhnutné na kontrolu jej plnenia.
2. Spoločné hodnotenie plnenia KZ bude konzultované ročne, za účasti Výboru základnej odborovej organizácie so zamestnávateľom.
3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení KZ. návrhu, ktorý je potrebné dať písomnou formou je druhá strana povinná rokovať bez odkladu, najneskôr do 15 dní od predloženia návrhu.
4. Závery rokovania o doplnkoch a zmenách KZ sa stávajú platnými po ich prijatí a podpísaní obidvoma zmluvnými stranami.
5. KZ nemôže vypovedať zmluvná strana bez súhlasu druhej zmluvnej strany.
6. KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
7. KZ je platná pre všetkých zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme a zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere a platí do uzatvorenia novej KZ.
8. KZ je vydaná v štyroch rovnopisoch:
 - právne oddelenie
 - osobný úrad
 - ekonomické oddelenie
 - zákl. odborová organizáciaa uverejnená na intranetovej stránke ŠÚKL.
9. Zásady čerpania SF (príloha č. 1) sú neoddeliteľnou súčasťou KZ a nadobúdajú platnosť a účinnosť spolu s KZ.

V Bratislave dňa: 18 -12- 2017

Dagmar Némethová
predseda Základnej odbor. organizácie

PharmDr. Zuzana Baťová, PhD.
generálna tajomníčka služobného úradu
a riaditeľka

PRILOHA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY č. 1

Zásady použitia sociálneho fondu

- 1) Tieto zásady upravujú použitie a podmienky čerpania SF.
- 2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 3) Nevyčerpané prostriedky SF sa presunú na nasledujúci kalendárny rok.

I. Stravovanie

Príspevok zo sociálneho fondu bude **0,19 EUR** na jednu stravovaciu poukážku pre zamestnancov v štátnej službe, ako aj pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme.

II. Doprava do zamestnania a späť

- zamestnávateľ preplatí zamestnancovi 30 % sumy z jeho cestovných nákladov, ak jeho priemerný mesačný zárobok nepresahuje dvojnásobok životného minima.
- z nevyčerpaných prostriedkov SF zamestnávateľ poskytne 1x ročne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť.

III. Sociálna výpomoc

zamestnávateľ poskytne sociálnu výpomoc zamestnancovi na základe žiadosti zamestnanca po preukázaní nároku a predložení dokladov:

- pri minimálnej 3 - mesačnej práceneschopnosti zamestnanca vo výške **350 €**
- pri minimálnej 3 - mesačnej práceneschopnosti manžela (manželky), s prihliadnutím na závažnosť ochorenia a s prihliadnutím na sociálne pomery v rodine vo výške **250 €**
- starajúcemu sa o maloleté deti pri dlhodobých ochoreniach v trvaní minimálne 2 mesiace (osamelé matky a muži) vo výške **250 €**
- pri úmrtí manžela, manželky, detí vo výške **250 €**
- pri ťažkých pracovných úrazoch s trvalým poškodením zdravia zamestnanca vo výške **350 €**
- pri ťažkých pracovných úrazoch s trvalým poškodením zdravia manžela (manželky) vo výške **200 €**
- pri živelných pohromách vo výške **400 €**
- podporu možno poskytnúť v prípade ťažkej finančnej situácie a sociálnej tiesne zamestnanca, do ktorého sa dostal bez vlastného zavinenia s prihliadnutím na závažnosť problému podľa možností zamestnávateľa.

Písomnú žiadosť zamestnanec podáva na osobný úrad, ktorý ju prerokuje so zástupcami výboru odborovej organizácie.

Sociálna výpomoc pre zamestnanca sa poskytne 1 x za rok.

IV. Iné príspevky zo SF

- zamestnávateľ poskytne príspevok:
- pri životnom jubileu 50 rokov ak odpracoval v organizácii minimálne 5 rokov vo výške **200 €**
- pri prvom odchode na starobný, predčasný alebo invalidný dôchodok ak odpracoval v organizácii minimálne 5 rokov vo výške **200 €**
- pri narodení dieťaťa vo výške **100 €**
- príspevok na iné účely schválené zamestnávateľom a odborovou organizáciou pre zamestnancov.

V Bratislave dňa: 18 -12- 2017

Dagmar Némethová
predseda Základnej odbor. organizácie

PharmDr. Zuzana Baťová, PhD.
generálna tajomníčka služobného úradu
a riaditeľka