

NAJVYŠŠÍ KONTROLNÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY



KOLEKTÍVNA ZMLUVA PRE ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV A ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME NAJVYŠŠIEHO KONTROLNÉHO ÚRADU SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky

Priemyselná 2

824 73 Bratislava 26

zastúpený: Ing. Karol Mitrík, predseda a generálny tajomník služobného úradu
(ďalej len „NKÚ SR“ alebo „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia SLOVES zamestnancov

Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky

zastúpená: Mgr. Linda Michalíková, predsedníčka závodného výboru
(ďalej len „odborová organizácia“)

uzatvárajú

v súlade s § 231 ods. 1 Zákonníka práce, § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. zákona o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 170 ods. 2 a 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na roky 2019 - 2020 a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019 - 2020 podnikovú kolektívnu zmluvu v nasledovnom znení:

Článok 1 Úvodné ustanovenie

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

Článok 2

Predmet kolektívnej zmluvy

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú najmä

- a) postavenie zamestnávateľa, odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) podrobnosti o pracovnom čase, pracovnom voľne a čerpaní dovolenky,
- c) odchodné a odstupné nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov,
- d) odmeny pri dosiahnutí veku 50 rokov a 60 rokov,
- e) spôsob tvorby sociálneho fondu NKÚ SR, jeho rozpočet a zásady čerpania, ako aj ďalšie opatrenia zamestnávateľa v oblasti sociálnej politiky a starostlivosti o zamestnancov.

Článok 3

Pôsobnosť podnikovej kolektívnej zmluvy

Podniková kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme NKÚ SR (ďalej len „zamestnanec“).

Článok 4

Postavenie zamestnávateľa a odborovej organizácie a ich vzájomné vzťahy

- (1) Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
- (2) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborovej organizácie vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) 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.
- (4) 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:
 - a) činnosť výboru odborovej organizácie mesačne cca 2 hodiny, resp. podľa požiadaviek zamestnávateľa,
 - b) členská schôdza spravidla dvakrát ročne,
 - c) vzdelávanie zástupcov zamestnancov.
- (5) 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 piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania funkčného platu.

- (6) 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 5

Účasť odborovej organizácie na rozhodovaní zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 237 Zákonníka práce a § 169 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“) prerokovať s odborovou organizáciou návrh organizačného poriadku zamestnávateľa, služobného poriadku, pracovného poriadku, služobných predpisov a všetkých písomností a predpisov týkajúcich sa pracovných, mzdových a sociálnych podmienok zamestnancov alebo ich zmien minimálne päť pracovných dní pred nadobudnutím ich účinnosti.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii informácie v súlade s § 238 Zákonníka práce a umožniť odborovej organizácii výkon práv vyplývajúcich z ostatných ustanovení § 169 zákona o štátnej službe.

Článok 6

Právo odborovej organizácie vykonať kontrolu a právo na informácie

- (1) Závodný výbor odborovej organizácie môže uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním služobných, pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj plnenia záväzkov vyplývajúcich zamestnávateľovi z podnikovej kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor odborovej organizácie zamestnávateľovi minimálne desať pracovných dní pred jej uskutočnením.
- (2) Zamestnávateľ bude informovať na jeho intranetovej stránke o nových uzatvorených štátnozamestnaneckých a pracovných pomeroch a ďalších zmenách v evidenčnom stave zamestnancov.

Článok 7

Služobný čas a pracovný čas

- (1) Služobný čas a pracovný čas zamestnancov (ďalej len „pracovný čas“) je 37 a ½ hodiny týždenne, ak služobná zmluva štátneho zamestnanca alebo pracovná zmluva zamestnanca neustanovuje inak.
- (2) Pracovný čas sa uplatňuje ako pružný pracovný čas a podrobnosti o pracovnom čase ustanovuje vnútroorganizačný predpis zamestnávateľa.

Článok 8 Poskytovanie pracovného voľna

- (1) Na účely prekážok v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ods. 2 Zákonníka práce sa za jeden deň považuje čas 7 a $\frac{1}{2}$ hodiny a v prípade zamestnancov, ktorí majú dohodnutý kratší týždenný pracovný čas, je to čas zodpovedajúci dĺžke ich pracovného času pripadajúceho na jeden pracovný deň.
- (2) Ak štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca alebo pracovný pomer zamestnanca vznikne v priebehu kalendárneho roka, nárok zamestnanca na pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a písm. c) bod 1 Zákonníka práce je nasledovný:
 - a) 7 dní, ak štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer vznikne v čase od 01. 01. do 30. 06. kalendárneho roka,
 - b) 5 dní, ak štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer vznikne v čase od 01.07. do 31. 12. príslušného kalendárneho roka.
- (3) Nad rozsah ustanovený 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 v prípade, že má svadbu v iný ako pracovný deň,
 - 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.
- (4) 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 9 Dovolenka

- (1) Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov.
- (2) Zamestnanec je oprávnený preniesť si do nasledujúceho kalendárneho roka sedem dní dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok a prenesenú dovolenku je povinný vyčerpať najneskôr do 31. januára príslušného kalendárneho roka.

Článok 10 Výplatný termín

Funkčný plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do pätnásteho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. V prípade, že tento deň nebude v kalendárnom mesiaci pracovným dňom, výplata funkčného platu sa uskutoční najbližší nasledujúci pracovný deň.

Článok 11 Odchodné a odstupné

- (1) Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi **odstupné** vo výške jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 83 ods. 1 zákona o štátnej službe a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odstupné vo výške jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený § 76 ods. 1 Zákonníka práce.
- (2) Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi **odchodné** vo výške dvoch jeho naposledy priznaných funkčných plátov (jeden funkčný plat na základe zákona o štátnej službe a jeden funkčný plat na základe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok).
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme **odchodné** vo výške dvoch jeho naposledy priznaných funkčných plátov (jeden funkčný plat na základe Zákonníka práce a jeden funkčný plat na základe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok).
- (4) V prípade, že štátny zamestnanec a zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme odpracoval u zamestnávateľa súhrne viac ako 15 rokov, zamestnávateľ mu poskytne **odchodné** vo výške jedného jeho naposledy priznaného funkčného platu nad rozsah ustanovený v odsekoch 2 a 3.

Článok 12 Odmena pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku

- (1) Zamestnávateľ **poskytne** zamestnancovi odmenu v sume jedného jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak zamestnanec pracuje u zamestnávateľa ku dňu dosiahnutia veku 50 rokov a 60 rokov aspoň jeden rok.
- (2) Ak zamestnanec pracuje u zamestnávateľa ku dňu dosiahnutia veku 50 rokov a 60 rokov menej ako jeden rok, zamestnávateľ **môže poskytnúť** zamestnancovi odmenu až do výšky jedného jeho naposledy priznaného funkčného platu.

Článok 13 Osobitné ustanovenie pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Zamestnancovi, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného a vznikol mu nárok na náhradu príjmu podľa osobitného predpisu¹, poskytne zamestnávateľ náhradu vo výške

¹ zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu². Náhrada vo výške podľa prvej vety sa zamestnancovi poskytne najviac za desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

Článok 14 **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

- (1) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie na základe zamestnávateľských zmlúv uzatvorených s doplnkovými dôchodcovskými spoločnosťami. O uzatvorení zamestnávateľských zmlúv je zamestnávateľ povinný informovať zamestnancov formou zverejnenia zamestnávateľských zmlúv na jeho intranetovej stránke.
- (2) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v príslušnom kalendárnom roku je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (3) Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie je **35,00 EUR** mesačne pre každého zamestnanca, ktorý má uzatvorenú účastnícku zmluvu a sám si prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie najmenej **5,00 EUR** mesačne.
- (4) 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 15 **Sociálny fond**

- (1) Sociálny fond zamestnávateľa sa tvorí ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške **1,0 %** zo základu podľa § 4 ods. 1 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 (ďalej len „zákon o sociálnom fonde),
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške **0,5 %** zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde,
 - c) ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 a 3 zákona o sociálnom fonde.
- (2) Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom príspevok na:
 - a) stravovanie,
 - b) zdravotnú starostlivosť,
 - c) regeneráciu pracovnej sily,
 - d) sociálnu výpomoc a
 - e) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru odborovej organizácie prehľad o tvorbe a skutočnom čerpaní sociálneho fondu mesačne do 15 dní po uplynutí kalendárneho mesiaca.

² § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

- (4) Tvorba sociálneho fondu sa viaže na deň dohodnutý na výplatu funkčného platu zamestnancom. Prevod finančných prostriedkov sa uskutočňuje do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu funkčného platu, najneskôr však do konca kalendárneho mesiaca.
- (5) Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa.
- (6) Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
- (7) Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
- (8) Rozpočet sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 16 Príspevok na stravovanie

- (1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravovacie poukážky v hodnote **4,00 EUR** prostredníctvom elektronickej stravovacej karty vydananej na meno zamestnanca.
- (2) Stravovacia poukážka v hodnote uvedenej v odseku 1 patrí zamestnancovi len za skutočne odpracované dni, v ktoré si zamestnanec neuplatňuje stravné podľa osobitného predpisu.
- (3) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie zo svojho rozpočtu a z rozpočtu sociálneho fondu nasledovne:

	Rozpočet NKÚ SR	Sociálny fond NKÚ SR	Spolu
Štátni zamestnanci	2,60 EUR	1,40 EUR	4,00 EUR
Zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme	2,20 EUR	1,80 EUR	4,00 EUR

Článok 17 Príspevok na zdravotnú starostlivosť

- (1) Zamestnancovi, ktorého štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer trvá aspoň šesť mesiacov, poskytne zamestnávateľ príspevok na zdravotnú starostlivosť vo výške najviac **100,00 EUR**.
- (2) Príspevok na zdravotnú starostlivosť vo výške uvedenej v odseku 1 sa poskytne zamestnancovi raz za dva roky na základe jeho žiadosti.
- (3) Príspevok na zdravotnú starostlivosť je možné použiť na onkologicko - preventívne vyšetrenia nádorových markerov (onkomarkery), ktoré nie sú hrazené z verejného zdravotného poistenia.
- (4) Príspevok na zdravotnú starostlivosť sa zamestnancovi poskytne na základe predloženia účtovných dokladov preukazujúcich skutočne vynaložené výdavky zamestnanca na zdravotnú starostlivosť v súlade s odsekom 3. Z účtovného dokladu musí byť zrejmé, že zdravotná starostlivosť bola poskytnutá zamestnancovi, druh alebo rozsah zdravotnej starostlivosti a dátum jej poskytnutia.
- (5) Príspevok na zdravotnú starostlivosť sa poskytne zamestnancom do vyčerpania príslušnej položky v rozpočte sociálneho fondu v danom kalendárnom roku.

Článok 18

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

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.

Článok 19

Sociálna výpomoc

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer trvá viac ako 12 mesiacov, sociálnu výpomoc vo výške **300,00 EUR**. V prípade, že štátnozamestnanecký alebo pracovný pomer zamestnanca trvá menej ako 12 mesiacov, poskytne sa mu sociálna výpomoc vo výške 100,00 EUR.
- (2) Sociálna výpomoc vo výške uvedenej v odseku 1 sa poskytne zamestnancovi raz za rok na základe jeho písomnej žiadosti v týchto prípadoch:
 - a) pri dočasnej pracovnej neschopnosti, ak trvá 90 a viac kalendárnych dní ,
 - b) pri živelných pohromách,
 - c) pri ťažkom pracovnom úraze.
- (3) Jednorazovú sociálnu výpomoc vo výške 300,00 EUR je možné poskytnúť rodinným príslušníkom zamestnanca v prípade úmrtia zamestnanca, ak o poskytnutie sociálnej výpomoci požiadajú najneskôr do troch mesiacov odo dňa skutočnosti rozhodujúcej pre poskytnutie sociálnej výpomoci.
- (4) Poskytnutie sociálnej výpomoci schvaľuje predseda NKÚ SR po vyjadrení odborovej organizácie.

Článok 20

Ďalšia realizácia sociálnej politiky

- (1) Zamestnancovi je možné poskytnúť príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 35,00 EUR. Príspevok sa poskytne zamestnancovi na základe jeho žiadosti po preukázaní narodenia dieťaťa. Poskytnutie príspevku pri narodení dieťaťa schvaľuje riaditeľ osobného úradu.
- (2) Pri príležitosti životného jubilea zamestnanca a pri odchode zamestnanca do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku a invalidného dôchodku je možné zamestnancovi poskytnúť vecné dary do výšky 35,00 EUR (z toho kvetinový dar cca 10,00 EUR).

Článok 21

Spoločné ustanovenia

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) 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.

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

Článok 22 **Záverečné ustanovenia**

- (1) Obsah tejto kolektívnej zmluvy je možné meniť len dohodou zmluvných strán vo forme písomného dodatku ku kolektívnej zmluve.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že si kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu ju podpisujú.
- (3) Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
- (4) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.

V Bratislave

V Nitre

.....
Ing. Karol Mitřík
generálny tajomník služobného úradu
predseda Najvyššieho kontrolného úradu
Slovenskej republiky

.....
Mgr. Linda Michalíková
predsedníčka závodného výboru
Základná organizácia SLOVES zamestnancov
Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky

NAJVYŠŠÍ KONTROLNÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY**ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2019**

TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU	
Zostatok z roku 2018	18 649,15 €
Plánovaný prídel na rok 2019 (1,50 % z objemu mzdových prostriedkov)	97 561,00 €
SPOLU	116 210,15 €
ČERPANIE SOCIÁLNEHO FONDU	
Príspevok na stravovanie	79 860,15 €
Príspevok na zdravotnú starostlivosť	20 000,00 €
Príspevok na regeneráciu pracovnej sily	12 000,00 €
1. príspevok na kultúrne, športové alebo spoločenské akcie organizované zamestnávateľom v spolupráci s odborovou organizáciou	6 000,00 €
2. príspevok na záverečné zhodnotenie roka spojené s posedením zamestnancov	6 000,00 €
Sociálna výpomoc	3 000,00 €
Ďalšia realizácia sociálnej politiky	1 350,00 €
SPOLU	116 210,15 €