

V súlade s ustanovením zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona 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“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), 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 rok 2013 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2013 (ďalej len „kolektívne zmluvy vyššieho stupňa“)

zmluvné strany

**Ministerstvo financií Slovenskej republiky (ďalej len „zamestnávateľ“)
zastúpené ministrom financií Slovenskej republiky**

na jednej strane

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy SLOVES Ministerstva
financií SR (ďalej len „odborová organizácia“) zastúpená predsedom a podpredsedníčkou
závodného výboru**

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre zamestnancov v štátnej službe a pre zamestnancov

pri výkone práce vo verejnom záujme

na rok 2013

Časť I.

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

Článok 1

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

Obsahom kolektívnej zmluvy je aj priaznivejšia úprava pracovných podmienok.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- štátnozamestnanecké a pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov 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 odborovej organizácie.

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne členom odborovej organizácie na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy najviac na štyri dni v kalendárnom roku. Evidenciu pracovného voľna vedie osobný úrad.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Na základe žiadosti zástupcu odborovej organizácie zamestnávateľ umožní účasť jedného člena odborovej organizácie ako prísediaceho s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných vedúcim úradu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého a pracovného pomeru.

Článok 10

Na účely kontroly podľa článku 9 zamestnávateľ poskytuje odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie, doklady a prihliada na jeho stanovisko.

Článok 11

Zamestnávateľ informuje o každej zmene platného organizačného poriadku odborovú organizáciu.

Článok 12

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok alebo vykoná zmeny v pracovnom poriadku len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Zamestnávateľ vydá služobný poriadok alebo vykoná zmeny v služobnom poriadku len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude služobný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Na pracoviskách je zavedený pružný pracovný čas. Rozvrhnutie tohto času je po dohode s odborovou organizáciou upravené interným riadiacim aktom.

Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút a nezapočítava sa do pracovného času.

Článok 15

Zamestnávateľ predloží na prerokovanie odborovej organizácii v termíne do 30. apríla plán dovoleníek na príslušný kalendárny rok.

Článok 16

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu 10 dní v kalendárnom roku, ak sa zamestnanec stará o chorého rodiča (t.j. vlastných rodičov aj rodičov manžela resp. manželky). Zamestnanec sa preukáže lekársnym osvedčením o potrebe osobnej opatery.

Zamestnávateľ poskytne osamelým zamestnancom pracovné voľno nad rámec Zákonníka práce s náhradou mzdy za účelom zvýšenia starostlivosti o dieťa do veku 15 rokov v rozsahu 2 pracovných dní v kalendárnom roku (v každom polroku 1 deň).

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno nad rámec Zákonníka práce s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa v kalendárnom roku v týchto prípadoch:

- zamestnancovi (otcovi) pri narodení jeho dieťaťa na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- zamestnancovi, ktorý sprevádza dieťa pri nástupe do prvého ročníka povinnej školskej dochádzky,

- zamestnancovi pri úmrtí manžela, dieťaťa alebo rodiča.

Na účely určenia presnej dĺžky nevyhnutne potrebného času, za ktorý patrí zamestnancovi pracovné voľno pri prekážkach v práci trvajúcich minimálne jeden celý pracovný deň, sa za jeden deň považuje čas v trvaní 7 a ½ hodiny.

Článok 17

V súlade s kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa sa výmera dovolenky pre zamestnancov v štátnej službe predlžuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 67 ods.1 zákona o štátnej službe a výmera dovolenky pre zamestnancov ministerstva pri výkone práce vo verejnom záujme sa predlžuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods.1 Zákonníka práce.

Článok 18

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jedenkrát v kalendárnom roku počas 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Časť II.

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

Článok 19

Ak zamestnávateľ uskutoční hromadné prepúšťanie zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s odborovou organizáciou opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie zamestnancov, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov.

Za tým účelom zamestnávateľ bude písomne informovať odborovú organizáciu najmä o:

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách pre výber zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí:

1. výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vo výške:
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
2. 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 vo výške:
- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 21

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% a zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení odchodné v sume dvoch funkčných plátov.

Výška odchodného zahŕňa odchodné, ktoré zamestnancovi patrí podľa § 76a Zákonníka práce a článku II bod 5 kolektívnej zmluvy 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 rok 2013.

Zamestnávateľ neposkytne odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu do sumy jeho funkčného platu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov podľa ustanovenia § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní.

Článok 23

Pracovné činnosti vykonávané zamestnancami, ktorým sa tarifný plat môže určiť podľa § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní, sú činnosti s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme v prílohe č. 1 zákona o odmeňovaní, remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme v prílohe č. 2. zákona o odmeňovaní.

Časť III.

Osobitné ustanovenia platné len pre zamestnancov v štátnej službe

Článok 24

Zamestnávateľ vyplatí štátnym zamestnancom v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 47 písm. a) a b) zákona o štátnej službe alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu, odstupné vo výške ustanovenej v § 53 zákona o štátnej službe.

Článok 25

Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok odchodné v sume dvoch funkčných platov.

Výška odchodného v súlade s ustanovením § 119 ods. 3 písm. b) zákona o štátnej službe zahŕňa odchodné, ktoré štátnemu zamestnancovi patrí podľa § 54 ods. 1 zákona o štátnej službe a článku II. bod 5. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2013.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu v sume jeho posledne priznaného funkčného platu pri dosiahnutí 50 rokov podľa § 99 ods.1 písm. d) zákona o štátnej službe.

Časť IV.

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

Článok 27

Zamestnávateľ bude prednostne obsadzovať voľné štátnozamestnanecké miesta vedúcich zamestnancov vnútorným výberovým konaním. Vonkajším výberovým konaním sa voľné štátnozamestnanecké miesta vedúcich zamestnancov obsadzujú len ak nebolo vnútorné výberové konanie úspešné.

Článok 28

Zamestnávateľ bude postupovať v oblasti odmeňovania v súlade so mzdovou politikou na príslušný kalendárny rok.

Článok 29

Funkčný plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do desiateho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Preddavok na funkčný plat zamestnanca môže zamestnávateľ poskytnúť dvadsiaty piaty deň kalendárneho mesiaca.

Článok 30

V súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne vyhovujúcu prácu.

Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe návrhu odborovej organizácie vymenovať zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť budú tvoriť nadpolovičnú väčšinu členov komisie ministerstva pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Zamestnávateľ rešpektuje právo výkonu kontroly odborovej organizácie nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 31

Odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Článok 32

Štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý má uzatvorenú zmluvu a prispieva si na doplnkové dôchodkové sporenie najmenej 6,64 eur mesačne, bude zamestnávateľ prispievať sumou vo výške 25 eur mesačne. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie bude poskytovaný na základe dohodnutých podmienok zamestnávateľa a odborovej organizácie.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 33

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v stravovacom zariadení ministerstva. Stravovanie sa bude poskytovať aj dôchodcom, ktorí na ministerstve pracovali do odchodu do dôchodku za podmienok stanovených v § 152 ods. 3 Zákonníka práce. Bude dohliadať na jeho kvalitu v najširšom slova zmysle. Zo sociálneho fondu bude poskytovať príspevok na stravovanie podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu. Z prostriedkov ministerstva bude poskytovaný príspevok na stravovanie v maximálnej výške, ktorú umožňuje príslušný všeobecne záväzný predpis.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý zo zdravotných dôvodov nemôže využívať stravovanie v stravovacom zariadení ministerstva finančný príspevok na stravovanie v maximálnej výške, ktorú umožňuje príslušný všeobecne záväzný predpis, a to po predložení lekárskeho potvrdenia od odborného lekára - špecialistu.

Článok 34

Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečí činnosť stravovacej komisie.

Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov preventívne lekárske prehliadky.

Zamestnávateľ umožní zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a dôchodcom počas školských prázdnin a podľa možností, aj mimo nich využívať Vzdelávacie a doškolovalie zariadenie Financie v Tatranskej Lomnici, Vilu Kristu v Trenčianskych Tepliciach.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom z prostriedkov sociálneho fondu dary podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu, a to:

- peňažný dar pri dosiahnutí 50 a 60 rokov
- peňažný dar pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok

Článok 39

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1% a
- ďalším prídedom vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 40

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu platné pre zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktoré sú prílohou tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v štvrtročných intervaloch.

Časť VI. Záverečné ustanovenia

Článok 42

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2013. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti, ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 43

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.

Článok 44

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

Článok 45

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní porady vedenia ministerstva a odborovej organizácie.

Článok 46

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 1. januára 2013. Týmto dňom stráca platnosť a účinnosť Kolektívna zmluva uzatvorená medzi Ministerstvom financií SR a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy Ministerstva financií Slovenskej republiky dňa 28.01.2011 v znení dodatkov č. 1 až 3.

Kolektívna zmluva a Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu platné pre zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme nadobúdajú účinnosť dňom zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky.

Článok 47

Odborová organizácia zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby vyhotovenie kolektívnej zmluvy bolo k dispozícii zamestnancom na intranetovej stránke.

Článok 48

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Táto kolektívna zmluva bola podpísaná dňa

Ing. Alojz Wimmer
predseda závodného výboru
odborového zväzu verejnej
správy SLOVES MF SR

Peter Kažimír
podpredseda vlády a minister financií
Slovenskej republiky

Ing. Michaela Jarošová
podpredsedníčka závodného výboru
odborového zväzu verejnej
správy SLOVES MF SR

Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve uzatvorenej medzi Ministerstvom financií Slovenskej republiky a Základnou organizáciou odborového zväzu verejnej správy SLOVES Ministerstva financií Slovenskej republiky zo dňa

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

Článok 1

Ministerstvo financií Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvorí sociálny fond. Prídel do sociálneho fondu bude 1,5 % zo základu, t.j. zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 2

Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, zvyšovania kultúry pracovného prostredia, pracovných podmienok a kultúry práce, na regeneráciu duševných a fyzických síl a na zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít.

Slúži na plnenie úloh ministerstva v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov, ale aj pre ich rodinných príslušníkov (podľa § 7 ods. 2 zákona o sociálnom fonde sú to manžel – manželka a nezaopatrené deti) a poberateľov starobného alebo invalidného dôchodku, ktorých ministerstvo zamestnávalo ku dňu ich odchodu do dôchodku. Realizácia sociálnej politiky ministerstva sa uskutočňuje v súčinnosti s odborovou organizáciou.

Článok 3

Ministerstvo po dohode s odborovou organizáciou a v súlade so zákonom o sociálnom fonde poskytne zo sociálneho fondu:

- príspevok na stravovanie,
- príspevok na dopravu do zamestnania,
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily,
- sociálnu výpomoc,
- peňažné dary pri životnom jubileu a pri odchode do dôchodku
- príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 4

Príspevok na stravovanie

Podľa § 7 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom fonde z prostriedkov sociálneho fondu sa uhradí príspevok na stravovanie v celkovej výške 0,33 eur pre zamestnancov v štátnej službe a dôchodcov a v celkovej výške 0,71 eur pre zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu vo verejnom záujme. Príspevok sa uhradí podľa preukázateľne odobratej stravy jednotlivými zamestnancami a dôchodcami. Mesačne sa uhradí tak pre zamestnanca, ako aj dôchodcu, najviac do výšky počtu pracovných dní v mesiaci.

Zamestnancovi, ktorému sa poskytuje finančný príspevok po predložení lekárskeho potvrdenia od odborného lekára – špecialistu sa príspevok poskytuje za mesiac, ktorého hrubá mzda bola podkladom pre tvorbu sociálneho fondu, a to najviac v počte odpracovaných dní v mesiaci.

Článok 5

Príspevok na dopravu do zamestnania

Podľa § 7 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom fonde bude ministerstvo poskytovať z prostriedkov sociálneho fondu príspevok na dopravu do zamestnania, a to vo výške 100 eur jedenkrát ročne každému zamestnancovi ministerstva, ktorého hrubá mzda bola podkladom pre tvorbu sociálneho fondu, resp. alikvotnú časť podľa počtu mesiacov, počas ktorých hrubá mzda bola podkladom pre tvorbu sociálneho fondu, ku dňu vyplácania. Príspevok sa bude vyplácať zamestnancovi vo vyúčtovaní mzdy za mesiac december.

Ak štátnozamestnanecký alebo pracovný pomer skončí v priebehu roka, alikvotná časť príspevku na dopravu do zamestnania bude vyplatená podľa počtu mesiacov, počas ktorých bol zamestnancom ministerstva, a ktorého hrubá mzda bola podkladom pre tvorbu sociálneho fondu na základe žiadosti zamestnanca doručenej na osobný úrad pred skončením štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru. Príspevok bude vyplatený v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru.

Článok 6

Regenerácia pracovnej sily

V zmysle § 7 ods. 1 písm. d) zákona o sociálnom fonde príspevok na regeneráciu pracovnej sily je určený vo výške 30 eur. Bude poskytnutý jedenkrát ročne každému zamestnancovi ministerstva, ktorého hrubá mzda bola podkladom pre tvorbu sociálneho fondu, resp. alikvotnej časti podľa počtu mesiacov, počas ktorých hrubá mzda bola podkladom pre tvorbu sociálneho fondu, ku dňu vyplácania. Príspevok sa bude vyplácať zamestnancovi vo vyúčtovaní mzdy za mesiac december.

Ak štátnozamestnanecký alebo pracovný pomer skončí v priebehu roka, alikvotná časť príspevku na regeneráciu pracovnej sily bude vyplatená podľa počtu mesiacov, počas ktorých bol zamestnancom ministerstva, a ktorého hrubá mzda bola podkladom pre tvorbu sociálneho fondu na základe žiadosti zamestnanca doručenej na osobný úrad pred skončením štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru. Príspevok bude vyplatený v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru.

Ministerstvo za účelom regenerácie pracovnej sily zamestnancov zabezpečí z prostriedkov sociálneho fondu preventívne lekárske prehliadky.

Ministerstvo môže zamestnancom prispieť aj na:

- ďalšiu regeneráciu pracovnej sily
- a ďalšie aktivity, o ktorých rozhodne zamestnávateľ a odborová organizácia.

Článok 7

Sociálna výpomoc

Ministerstvo a odborová organizácia budú nápomocní zamestnancom ministerstva pri prekonávaní ťažkej finančnej situácie a sociálnej tiesne, do ktorej sa dostali bez vlastného zavinenia poskytnutím jednorazovej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu, a to najmä v dôsledku živelnej pohromy, úrazu, dlhodobej práceneschopnosti (ktorou sa rozumie viac ako 6 týždňov), úmrtia rodinného príslušníka a pod. a osamelým zamestnancom starajúcim sa o nezaopatrené dieťa.

Článok 8

Peňažné dary

Z prostriedkov sociálneho fondu sa budú poskytovať zamestnancom ministerstva, ktorí na ministerstve súvisle odpracovali minimálne 24 mesiacov peňažné dary takto:

- pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku sa poskytne zamestnancovi peňažný dar vo výške 70 eur

- pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný alebo predčasný starobný, alebo invalidný dôchodok peňažný dar vo výške 100 eur.

Článok 9

Záverečné ustanovenia

Ministerstvo a odborová organizácia budú dbať o účelné a hospodárne nakladanie s prostriedkami sociálneho fondu. Pri použití prostriedkov sociálneho fondu sa budú obidve strany riadiť týmito zásadami a rozpočtom fondu.

O použití prostriedkov sociálneho fondu rozhoduje vedúci služobného úradu na základe návrhu odborovej organizácie, ktorý vopred posúdi riaditeľ osobného úradu. Návrhy budú predkladať úsekoví dôverníci odborovej organizácie a kde nie sú, tak zamestnanec určený riaditeľom príslušného organizačného útvaru.

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.decembra príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo doplnok zásad môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 kalendárnych dní od jeho doručenia.