

**Vojenské športové centrum DUKLA Banská Bystrica
zastúpené riaditeľom pplk. Mgr. Romanom Benčíkom**

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu
zamestnancov obrany pri Vojenskom športovom centre DUKLA
Banská Bystrica
zastúpená predsedom Karolom Poláčkom**

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2021

I. časť

Úvodné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „zmluva“) upravuje vzájomné vzťahy medzi Vojenským športovým centrom DUKLA Banská Bystrica a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu zamestnancov obrany pri VŠC DUKLA (ďalej len „zmluvné strany“) ich práva a povinnosti v rozsahu 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 č. 552/2003 Z. z.“) a zákona 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 č. 553/2003 Z. z.“).
2. Zmluva sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. VŠC DUKLA Banská Bystrica (ďalej len „VŠC DUKLA“) a zamestnancov so zmluvnými platmi, ktorí sú odmeňovaní v zmysle Smernice o odmeňovaní vrcholových športovcov VŠC DUKLA .
3. Zmluvné strany spolupracujú a informujú sa o svojich stanoviskách pri tvorbe predpisov a iných opatrení, ktoré majú vplyv na pracovné, platové a sociálne podmienky zamestnancov. VŠC DUKLA zašle návrhy takýchto všeobecne záväzných právnych predpisov na zaujatie stanoviska Základnej organizácii Slovenského odborového zväzu zamestnancov obrany VŠC DUKLA (ďalej len „základná organizácia“) v dostatočnom predstihu. Rovnako zašle VŠC DUKLA základnej organizácii na vedomie interné normatívne akty týkajúce sa uvedených oblastí.
4. Základná organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať VŠC DUKLA vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupracovať pri ich riešení.
5. VŠC DUKLA je v pracovnoprávných vzťahoch povinné zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
6. VŠC DUKLA poskytne v nevyhnutnom rozsahu a bezplatne základnej organizácii primerané priestory na pracoviskách, vrátane ich vybavenia pre organizačnú, kultúrnu, športovú a vzdelávaciu činnosť.
7. Zmluvné strany sa dohodli na uvoľňovaní členov základnej organizácie na akcie organizované odborovým zväzom na žiadosť zamestnanca na nevyhnutne potrebný čas. Za zameškaný pracovný čas poskytne VŠC DUKLA uvoľneným zamestnancom náhradu platu vo výške ich priemerného zárobku. Ak tento čas presiahne dva dni v mesiaci, základná organizácia refunduje plat VŠC DUKLA. Za tých istých podmienok budú uvoľnení zamestnanci na celoslovenské športové hry, ktoré bude organizovať odborový zväz, v trvaní jedného pracovného dňa v kalendárnom roku.
8. VŠC DUKLA poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy členom výkonného výboru ZO SOZZO základnej organizácie na výkon funkcie v odborovom orgáne SOZZO v rozsahu 4 pracovné dni v kalendárnom roku.
9. Na výkon funkcie v odborovom orgáne, pod ktorým sa rozumie základná organizácia, ktorá je zmluvnou stranou tejto zmluvy, sa poskytuje pracovné voľno v rozsahu 15 minút mesačne na jedného člena základnej organizácie. Pritom platí, že toto pracovné voľno je možné kumulovať v lehote 3 mesiacov a základná organizácia

bude VŠC DUKLA o rozvrhu jeho čerpania informovať týždeň pred začiatkom kalendárneho mesiaca, v ktorom plánuje jeho čerpanie, vrátane rozsahu hodín a plánovaného počtu osôb celkove, nie menovite. Vyhodnotenie čerpania pracovného voľna sa bude vykonávať mesačne, k čomu VŠC DUKLA môže žiadať doložiť kópie prezenčných listín.

10. Účasť na vzdelávaní podľa § 136 Zákonníka práce sa dohodla na tri pracovné dni za člena výboru odborovej organizácie za rok. Základná organizácia bude o účasti informovať zamestnávateľa v prípade vlastného vzdelávania najmenej 14 dní vopred, v prípade vzdelávania zabezpečeného vyšším odborovým orgánom okamžite po doručení pozvánky. Vyhodnotenie čerpania sa bude vykonávať štvrťročne.

II. časť

Prerokovanie, právo na informácie a kontrolu

- 1.a) VŠC DUKLA vopred prerokuje zo Základnou organizáciou návrhy týchto opatrení :
- na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou;
 - na zásadné otázky sociálnej politiky;
 - na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia;
 - opatrenia, ktoré sa týkajú najmenej desiatich zamestnancov;
 - opatrenia, ktoré sa týkajú platových, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov, vrátane rozpisu použitia platových prostriedkov a ich zmien;
 - organizačných zmien, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti VŠC DUKLA alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, alebo zmena právnej formy VŠC DUKLA;
 - opatrenia, ktoré sa týkajú využitia rekreačných a sociálnych zariadení;
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Za včasné prerokovanie návrhov opatrení sa považuje lehota spravidla 14 dní pred predpokladanou účinnosťou príslušných návrhov. Tým nie sú dotknuté lehoty uvedené v Zákonníku práce.

- 1.b) Na účely uvedené v bode a) článku tejto zmluvy VŠC DUKLA poskytne základnej organizácii potrebné informácie, konzultácie a doklady, a to bez zbytočného odkladu od ich vyžiadania, aby prerokovanie splnilo svoj účel. V rámci možností sa prihliada na stanovisko základnej organizácie. Ak vzniknú zásadné rozpory v procese prerokovania stanú sa predmetom osobitného rokovania príslušných zástupcov VŠC DUKLA a základnej organizácie s cieľom čo najpriateľnejšie riešiť a vysvetliť dôvody rozdielnych názorov, pred prijatím rozhodnutia. Predchádzajúca veta platí primerane aj pre poverených funkcionárov vo vzťahu k základnej organizácii.
2. VŠC DUKLA na požiadanie písomne informuje základnú organizáciu o zásadných otázkach rozvoja činnosti, a to raz ročne. Prehľad čerpania sociálneho fondu zamestnancov a čerpania platových prostriedkov zamestnancov, s uvedením čerpania jednotlivých zložiek platu, predloží štvrťročne. Na požiadanie základnej organizácie sa základnej organizácii poskytnú tieto informácie aj mimoriadne a v štruktúre podľa jej požiadaviek tak, aby odborová organizácia mohla zaujať kvalifikované stanoviská k týmto otázkam. Toto ustanovenie platí primerane aj pre poverených funkcionárov vo vzťahu k základným organizáciám.
3. Základná organizácia pri uplatnení svojich kontrolných oprávnení v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane platových a dodržiavania záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a kolektívnej zmluvy, má právo vyžadovať od VŠC DUKLA potrebné a možné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok

a vyžadovať od príslušného funkcionára a orgánu jemu nadriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov. Základná organizácia bude o plánovanej kontrole podľa uvedených oprávnení o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj potrebnej súčinnosti zamestnávateľa informovať VŠC DUKLA najneskôr päť pracovných dní vopred, vrátane mien osôb, ktoré ju vykonajú. Výsledky kontroly prerokuje s VŠC DUKLA najneskôr do piatich dní po skončení kontroly. V prípade, že VŠC DUKLA neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, doručením zápisnice o kontrole sa tento výsledok považuje za prerokovaný. Toto ustanovenie platí primerane aj pre základné organizácie vo vzťahu k povereným funkcionárom.

4. Zmluvné strany budú spolupracovať pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

III. časť **Odmeňovanie**

1. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa môže určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je príslušný zamestnanec zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe podľa § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. dohodne poverený funkcionár VŠC DUKLA so základnou organizáciou. Celkové zvýšenie takto určených tarifných platov zamestnancov môže byť v priemere najviac o 30 % vyššie, ako by boli tarifné platy týchto zamestnancov určené podľa zaradenia do platového stupňa.
2. Osobné príplatky sa priznávajú podľa týchto kritérií :
 - a) počas skúšobnej doby je možné osobný príplatok priznať najviac do výšky 20 % z priznaného tarifného platu,
 - b) za preukázané závažné alebo opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa znížia osobné príplatky o viac ako 50 % alebo sa odoberú na čas podľa rozhodnutia povereného vedúceho zamestnanca, najmenej však na čas troch kalendárnych mesiacov,
 - c) pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny možno znížiť osobné príplatky až o 50 % na čas najviac troch kalendárnych mesiacov; pri určení miery zníženia sa vždy prihliada na doterajšiu pracovnú činnosť zamestnanca a na charakter porušenia pracovnej disciplíny.
3. VŠC DUKLA sa zaväzuje, že pri priznávaní osobných príplatkov zamestnancov VŠC DUKLA bude dodržiavať zásadu proporcionality. Súčasne k 30. septembru 2021 vypracuje informáciu o priemernom percente priznaných osobných príplatkov k platovým tarífam vo VŠC DUKLA, ktorú prerokuje s VV ZO SOZ ZO do 31. októbra 2021.
4. Zamestnancom, na ktorých sa nevzťahujú ustanovenia písmen a) až c), sa priznávajú v roku 2021 osobné príplatky najmenej vo výške 35 % priemerného percenta súhrnu osobných príplatkov priznaných za organizačnú zložku k 31. 12. 2020 vo vzťahu k súhrnu priznaných tarifných platov zamestnancov priznaných za organizačnú zložku k 31. 12. 2020. Týchto 35 % priemerného percenta súhrnu osobných príplatkov sa vypočíta pre každého zamestnanca z jeho tarifného platu. Z takto vypočítaného percenta osobného príplatku sa vychádza po celý rok.
5. Podľa § 14b zákona č. 553/2003 Z. z. patrí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla do sumy 20,- € mesačne. ak starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností zamestnanca (na základe

§ 9 ods. 4 písm. i) zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a r. č.: SEFIM-8-25/2009 zo dňa 18.11.2009 je príplatok 13,- €).

6. Zamestnancom, ktorí majú pracovný čas v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke rozvrhnutý tak, že prácu vykonávajú striedavo vo všetkých zmenách, patrí mesačne príplatok za zmennosť vo výške od 5 do 15 % z platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Výška príplatku sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor. Príplatok za zmennosť v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancom, ktorých pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.
7. Podrobnejšie podmienky poskytovania odmien podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z.:
 - a) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku patrí zamestnancovi odmena do výšky jeho funkčného platu.
 - b) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru, alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu;
 - c) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu;
 - d) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu.
8. Zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ zaradil do plánu vyrozumenia a ktorý je povinný hlásiť vedúcemu zamestnancovi miesto pobytu mimo pracovného času a byť pripravený dostaviť sa určeným spôsobom na plnenie osobitných úloh pri zabezpečovaní opatrení za pohotovosť mesačne vo výške 12 % platovej tarify prvého stupňa platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Náhrada sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.
9. Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie. Za rovnaké obdobie je splatná aj náhrada za pracovnú pohotovosť a náhrada za pohotovosť. Výplatný termín platu je 10. deň v nasledujúcom mesiaci. Ak tento deň prípadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni alebo sviatok, plat sa vypláca v najbližší predchádzajúci pracovný deň.
10. Dohoda o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu zamestnancov VŠC DUKLA na rok 2021 (viď príloha).
11. Zmluvné strany sa dohodli na forme bezhotovostného spôsobu výplaty pre všetkých zamestnancov.

IV. časť

Pracovnoprávne vzťahy

1. Poverení funkcionári predložia na požiadanie základnej organizácii správy o dohodnutých pracovných pomeroch do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. V súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce môže VŠC DUKLA predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu aj nad dva roky so zamestnancami – vrcholovými športovcami a trénermi prijatými do pracovného

pomeru na základe zákona č. 552/2003 Z. z., ktorí svojimi dosahovanými výsledkami preukázali opodstatnenosť ich ďalšieho zaradenia v stredisku štátnej športovej reprezentácie na funkciu vrcholový športovec a tréner za účelom čo najlepšej štátnej športovej reprezentácie. Dôvodom tejto úpravy pracovnoprávných vzťahov v tejto kategórii zamestnancov je úzko špecifická pracovná náplň pracovných činností, ktoré sú závislé od dosahovania vysokej úrovne športovej výkonnosti v istom obmedzenom časovom období.

3. Pracovný čas sa rozvrhuje rovnomerne na päť pracovných dní v týždni. Pre pracovné činnosti, pre ktoré sa uplatní nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne, najviac však na štyri mesiace, úpravu dohodne so základnou organizáciou VŠC DUKLA. Ustanovenie 2. vety tohto bodu zmluvy platí aj na určenie začiatku a konca pracovného času, rozvrhu pracovných zmien, začiatku a konca prestávok na odpočinok a na jedenie, ako aj určenie okruhu pracovných činností, ktorých sa zamestnancom do pracovného času započítava.
4. VŠC DUKLA sa zaväzuje, že uvoľnené alebo novo vytvárané pracovné miesta obsadí prednostne svojimi zamestnancami, ak o také miesto prejavia záujem a budú spĺňať predpoklady podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme.
5. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne a zamestnanca na 50% úväzok je pracovný čas 18,75 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.
6. Výmera dovolenky zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 2 Zákonníka práce.
7. V prípade nepriaznivých klimatických podmienok, v dôsledku ktorých dosiahne teplota na konkrétnom pracovisku 30° a viac, VŠC DUKLA bez zbytočného odkladu rozhodne o vhodnej úprave pracovného času.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.
9. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

V. časť

Sociálna oblasť

1. Zmluvné strany sa dohodli, že nominálna hodnota stravovacej poukážky bude minimálne 4,20 €. VŠC DUKLA bude prispievať na stravovanie podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce vo výške 65% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. VŠC DUKLA zabezpečí zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, poskytnutie ďalšej stravovacej poukážky za dve takto odpracované zmeny.

2. VŠC DUKLA prerokuje so základnou organizáciou opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie. Zmluvné strany sa dohodli, že v rámci nevyhnutnosti zavedenia systému celoživotného vzdelávania umožní VŠC DUKLA zvýšenie kvalifikácie podľa ustanovení § 155 Zákonníka práce zamestnancom, ktorí o zvýšení kvalifikácie prejavia záujem, v súlade s plánom personálneho rozvoja VŠC DUKLA.
3. VŠC DUKLA sa zaväzuje, že v závislosti od prevádzkových možnosti umožní využívanie výcvikového strediska Králiky zamestnancom a nepracujúcim dôchodcom a ich rodinným príslušníkom – bývalým zamestnancom VŠC DUKLA a ubytovanie v ňom za náhradu. Týmto však nemôže dôjsť k obmedzeniu športovej prípravy vrcholových športovcov VŠC DUKLA. Ustanovenie tohto bodu sa použije primerane a v súlade s platnou legislatívou.
4. VŠC DUKLA sa zaväzuje, že umožní využívanie regeneračnej linky a posilňovne zamestnancom a ich rodinným príslušníkom v súlade s predpismi o využívaní týchto priestorov a platnou legislatívou.
5. VŠC DUKLA umožní stretnutia s bývalými zamestnancami – dôchodcami raz ročne.
6. VŠC DUKLA sa zaväzuje, že v závislosti od prevádzkových možností a v súlade so zabezpečením prevádzky VŠC DUKLA ako zamestnávateľa prenajme automobilovú techniku zamestnancom v súlade s predpismi pri rodinných udalostiach (napr. svadba, pohreb, atď.). Ustanovenie tohto bodu sa použije primerane a v súlade s platnou legislatívou.
7. VŠC DUKLA sa zaväzuje, že prenajme nebytové priestory zamestnancom v súlade s predpismi a platnou legislatívou pri rodinných udalostiach (napr. svadba, pohreb, atď.).
8. Pre zabezpečenie kultúrno-spoločenských akcií poskytne základnej organizácii bezplatne dopravu a nebytové priestory, na základe plánu a dohovoru s VŠC DUKLA (na schôdze, zájazdy, športové akcie atď.).
9. Zmluvné strany sa dohodli na prídiele do sociálneho fondu vo výške 1,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
10. Zmluvné strany sa dohodli, že zo sociálneho fondu budú poskytované príspevky na zabezpečenie stravovania (1,5 %),
11. Zmluvné strany sa dohodli, že VŠC DUKLA v súlade s § 141 ods. 3 Zákonníka práce poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou platu zamestnancovi v rozsahu troch pracovných dní - 22,5 hodín v kalendárnom roku z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 Zákonníka práce, alebo z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Ďalšie pracovné voľno s náhradou platu poskytne aj zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer
 - a.) do 30. apríla v rozsahu 3 dni -22,5 hodín v kalendárnom roku
 - b.) od 1. mája do 31. augusta v rozsahu 2 dni - 15 hodín v kalendárnom roku
 - c.) od 1. septembra v rozsahu 1 deň - 7,5 hodín v kalendárnom roku
 O poskytnutí ďalšieho pracovného voľna rozhoduje najbližší nadriadený s ohľadom na plnenie úloh organizácie, ktorý zároveň vedie evidenciu jeho čerpania.
12. VŠC DUKLA bude vyplácať náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, a to od štvrtého dňa dočasnej

pracovnej neschopnosti. Ak dočasná pracovná neschopnosť bude trvať viac ako desať dní, bude VŠC DUKLA vyplácať náhradu príjmu vo výške uvedenej v predchádzajúcej vete od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

13. VŠC DUKLA bude prispievať zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 3 % z ich vymeriavacieho základu.
14. Na zlepšenie fyzickej zdatnosti zamestnávateľ umožní zamestnancom každý utorok výkon riadenej telesnej výchovy v čase od 12:30 – 15:00 h v dĺžke 1,5 h, na športoviskách vymedzených zamestnávateľom, s možnosťou využitia regeneračnej linky v čase svojho osobného voľna t.j. po 15-tej hodine.

VI. časť

Podmienky poskytovania ďalšieho odstupného a odchodného

1. Odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce sa zvyšuje o dvojnásobok funkčného platu, ak bol zamestnanec nepretržite v rezorte MO SR najmenej 8 rokov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak jeho pracovný pomer v rezorte MO SR trval nepretržite najmenej 8 rokov, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce a v čl. II bod 6. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca.
 - a) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 - b) 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.
3. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi do pracovného pomeru vo VŠC DUKLA alebo jeho právnomu nástupcovi pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, odstupné alebo jeho pomerná časť mu nepatrí a je povinný ho vrátiť. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného, to isté platí, ak zamestnancovi bolo vyplatené odstupné v inej rozpočtovej alebo príspevkovej organizácii v pôsobnosti ministerstva obrany SR.
4. Na odstupné podľa odsekov 1 až 3 nevzniká nárok, ak bolo toto odstupné v minulosti už vyplatené pri skončení pracovného pomeru so zamestnávateľom alebo s inou rozpočtovou alebo príspevkovou organizáciou ministerstva obrany SR.

VII. časť

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení zmluvy, o návrhu je druhá zmluvná strana povinná rokovať do 15 dní od doručenia návrhu.
2. Zmenu alebo doplnenie možno vykonať formou písomného dodatku ku zmluve.

3. VŠC DUKLA oboznámi so znením zmluvy obvyklým spôsobom poverených funkcionárov.
4. Základná organizácia oboznámi so znením zmluvy zamestnancov prostredníctvom základnej organizácie.
5. Zmluva nadobúda platnosť dňom jej uzavretia a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv podľa zákona č. 40/1964 Z. z. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov a 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. Platnosť a účinnosť zmluvy sa končí dňom podpisu a zverejnením KZ na rok 2022.

V Banskej Bystrici dňa 2.2.2021

pplk. Mgr. Roman Benčík

riaditeľ VŠC DUKLA Banská Bystrica

Karol Poláček

predseda Základnej organizácie
Slovenského odborového zväzu
zamestnancov obrany pri
VŠC DUKLA Banská Bystrica

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1: Všeobecné ustanovenia

Tieto zásady upravujú tvorbu, výšku, použitie, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom (ďalej len „SF“) v pôsobnosti Vojenského športového centra DUKLA Banská Bystrica.

V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roka.

Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú. 7000166424/8180. Na tento účet budú prostriedky poukázané 10. deň v kalendárnom mesiaci vo výške 1,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných na výplatu v danom mesiaci.

Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou, ktorú zastupuje predseda p. Karol Poláček.

Článok 2. Rozpočet sociálneho fondu

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2021:

Základom pre určenie ročného prídelu do SF podľa § 3 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) je súhrn funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

1. povinný prídel podľa § 3 ods. 1 písm. a)	17 648,00 EUR
2. ďalší prídel podľa § 3 ods. 1 písm. b)	8 824,00 EUR
C E L K O V E	26 472,00 EUR

Použitie sociálneho fondu

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom zo SF príspevok na:

1. povinný prídel	
a) stravovanie	17 648,00 EUR
2. ďalší prídel	
a) stravovanie	8 824,00 EUR
CELKOVE	26 472,00 EUR

Článok 3: Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zo SF zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) príspevok vo výške 1,03 EUR na jednu stravovaciu poukážku.

T.: od 1.1.2021

Článok 4: Zdaňovanie

V zmysle zákona NR SR č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov sa zdaňujú príjmy zamestnancov zo sociálneho fondu sadzbou dane 19 %, okrem príjmov, ktoré sú v zákone taxatívne vymedzené. Príjem poskytnutý vo forme peňažného i nepeňažného príjmu je ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti a funkčných požitkov zdaňovaný preddavkovým spôsobom.

Príjmy oslobodené od dane (zákon o dani z príjmov)

- Príspevok na stravovanie poskytnutý podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov. Ak sa príspevok poskytne v peňažnej forme ide o zdaniteľné plnenie.
- Hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku.
- Použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom a ich rodinným príslušníkom podľa § 5 ods. 7 písm. d) ZDP.

Príjmy zo sociálneho fondu zdaňované 19 %

- peňažné a nepeňažné príspevky na kultúrne a športové akcie,
- doprava do zamestnania a späť,
- peňažný príspevok na stravovanie,
- vecné a peňažné dary pri pracovných a životných jubileách.

V prípade zvyšovania objemu vyplatených miezd v roku 2021 sa tvorba a čerpanie sociálneho fondu prehodnotí v mesiaci november 2021 a finančné čiastky v čl. 3 „Použitie sociálneho fondu“ sa upravujú.

Nepoužitú finančnú sumu čl. 2 bod 1. písm. a) sa formou jednorázovej čiastky rozdelia všetkým zamestnancom, ktorí sa podieľali vo VŠC DUKLA na tvorbe sociálneho fondu minimálne 9 mesiacov ku dňu výplaty, a to vo výplatnom termíne za mesiac január 2018 ako príspevok na stravovanie poskytnutý v peňažnej forme. Vyplatená čiastka bude každému zamestnancovi zdanená podľa zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov sadzbou dane 19 %.

Tieto zásady sú nedeliteľnou súčasťou Kolektívnej zmluvy.

pplk. Mgr. Roman Benčík
riaditeľ VŠC DUKLA Banská Bystrica

Karol Poláček
predseda ZV odborov

Banská Bystrica, 02. februára 2021