

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie od 01.01.2022 do 31.12.2023

V súlade s ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v súlade s § 1 ods. 1 písm. a) až i) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

Slovenský metrologický ústav v Bratislave

so sídlom: Karloveská 63, 842 55 Bratislava 4

IČO: 30 810 701

registrácia: príspevková organizácia evidovaná v Štatistickom registri organizácií vedenom Štatistickým úradom SR

v zastúpení: Ing. Maroš Kamenský, MBA generálny riaditeľ

(ďalej aj len „Zamestnávateľ“)

a

Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry Závodný výbor - Slovenský metrologický ústav

so sídlom: Karloveská 63, 842 55 Bratislava 4

v zastúpení: RNDr. Jarmila Slučiak, PhD., predsedníčka

(ďalej len „ZV SLOVES SMÚ“)

Zamestnávateľ a ZV SLOVES SMÚ spolu aj len ako „Zmluvné strany“ alebo každý samostatne ako „Zmluvná strana“

uzatvárajú túto

*Kolektívnu zmluvu
na obdobie od 01.01.2022 do 31.12.2023*

(ďalej aj len „Kolektívna zmluva“)

v nasledovnom znení:

Článok I.

Všeobecné ustanovenia

- 1.1 Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej aj len „*Zákon o kolektívnom vyjednávaní*“) a podľa ustanovenia § 5 ods. 4 Zákona o kolektívnom vyjednávaní je záväzná pre všetkých zamestnancov, za ktorých ju uzavrel príslušný odborový orgán.
- 1.2 Kolektívna zmluva je v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, 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 o odmeňovaní*“, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj len „*Zákonník práce*“) a aktuálne platnou 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 1.3 Kolektívna zmluva upravuje podmienky výkonu práce vo verejnom záujme v Slovenskom metrologickom ústave (ďalej aj len „*SMÚ*“) s ohľadom na obsah Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, bližšie špecifikovanej v bode 1.2 tohto článku, najmä: postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy Zmluvných strán, pracovnoprávne vzťahy, platové podmienky, BOZP, sociálna oblasť a sociálny fond. Jej cieľom je udržať sociálny zmier, a preto Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
- 1.4 Zmluvné strany sa zaväzujú, že všetky ustanovenia tejto Kolektívnej zmluvy sa budú uplatňovať bez ohľadu na vek, pohlavie, národnosť a politickú príslušnosť zamestnanca.
- 1.5 Obsahom Kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava podmienok vykonávania práce vo verejnom záujme zamestnancami vo verejnom záujme.

Článok II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca zmluvných strán

- 2.1 Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať a poskytovať si pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.
- 2.2 Zamestnávateľ v súlade s platnými právnymi predpismi uznáva podnikovú odborovú organizáciu - ZV SLOVES SMÚ za oprávneného zástupcu zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, príslušného vyjednávať a uzatvárať podnikovú kolektívnu zmluvu podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní, ako aj uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto Kolektívnej zmluvy.
- 2.3 Zamestnávateľ bude vytvárať pre činnosť odborovej organizácie priaznivé podmienky, aby táto mohla podľa platných právnych predpisov uplatňovať svoje práva, ako aj informovať ju o opatreniach týkajúcich sa zásadných otázok sociálnej politiky a o pripravovaných štrukturálnych zmenách, racionalizačných a iných organizačných opatreniach, ktoré majú vplyv na zamestnanosť, alebo majú vplyv na organizáciu práce alebo zmluvných podmienok, v súlade s lehotami uvedenými v Zákonníku práce.

2.4 Členovia ZV SLOVES SMÚ sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie v zmysle zákona č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov, nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) a zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

2.5 Zamestnávateľ zabezpečí a vykoná, po predchádzajúcom písomnom súhlase člena odborovej organizácie, zrážky zo mzdy z titulu úhrady členských príspevkov v prospech odborovej organizácie.

2.6 Zmluvné strany sa dohodli, že za účelom vyhodnocovania plnenia tejto Kolektívnej zmluvy sa aspoň raz ročne stretne generálny riaditeľ SMÚ, námestník SMÚ, riaditeľ ekonomického odboru SMÚ a predseda ZV SLOVES SMÚ, na požiadanie niektorej zo Zmluvných strán. V prípade potreby môžu byť na uvedené stretnutie Zmluvou stranou pozvaní aj ďalší zamestnanci SMÚ.

Článok III. Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

3.1 V súlade s čl. II. bod 1. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je pracovný čas zamestnanca 37 a 1/2 hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý spĺňa podmienky pre zaradenie do skupiny zamestnancov pracujúcich so zdrojmi ionizujúceho žiarenia podľa osobitného predpisu je 33 a 1/2 hodiny týždenne. Do pracovného času zamestnanca sa nezapočítava prestávka na obed a odpočinok. Rozvrhnutie pracovného času zamestnanca je určené v Pracovnom poriadku.

3.2 Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej vo výmere šiestich týždňov.

Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má v zmysle § 106 ods. 1 Zákonníka práce nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy a táto dovolenka sa musí vyčerpať prednostne.

3.3 Hromadné čerpanie dovolenky nariadi Zamestnávateľ po prerokovaní s odborovou organizáciou v súlade so Zákonníkom práce.

3.4 Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods.1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76a ods.2 Zákonníka

práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

3.5 Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej aj len „DDS“) v prípade, ak o to prejavia záujem. Príspevok Zamestnávateľa na DDS vo výške 2 % z objemu zúčtovanej mzdy zamestnanca zúčastneného na DDS prislúcha zamestnancovi za nasledovných podmienok:

- i. zamestnanec má uzatvorenú zmluvu o DDS s niektorou zo spoločností, s ktorou má Zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu;
- ii. zamestnanec si prispieva na DDS príspevkom vo výške minimálne 5,- € mesačne.

Zamestnanec nemá nárok na uvedený príspevok Zamestnávateľa na DDS:

- i. počas plynutia skúšobnej doby, výnimkou sú zamestnanci v 3. a 4. rizikovej kategórii;
- ii. ak do termínu vyúčtovania zamestnanec ukončí pracovný pomer resp. obdobný pracovný vzťah alebo zruší zmluvný vzťah k DDS;
- iii. ak zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek na starobný dôchodok v zmysle platnej legislatívy SR.

Ak Zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa Zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

3.6 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vyslanému na zahraničnú pracovnú cestu vreckové v zmysle ustanovenia § 14 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v platnom znení, potrebné na iné výdavky mimo ubytovania a stravného hradeného zamestnávateľom, vo výške do 40 % stravného ustanoveného podľa príslušných ustanovení zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v platnom znení. Po dobu prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodu návštevy rodiny alebo po dobu dohodnutého prerušenia zahraničnej pracovnej cesty z dôvodov na strane zamestnanca vreckové zamestnancovi nepatrí.

3.7 Zamestnávateľ a ZV SLOVES SMÚ sa najmä vzhľadom na vývoj situácie na Slovensku v súvislosti so šíriacou sa nákazou koronavírusom COVID-19 podľa ustanovenia § 250b ods. 8 a 142 ods.4 Zákonníka práce dohodli, že ak na strane Zamestnávateľa vzniknú, resp. vznikli vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré Zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu alebo ak dôjde k zastaveniu alebo obmedzeniu činnosti Zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo v dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane Zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.“

3.8 Zamestnávateľ umožní zamestnancovi príležitostne alebo za mimoriadnych okolností prácu z domu („home office“) v rozsahu najviac dvoch dní v kalendárnom mesiaci, so súhlasom priamo nadriadeného vedúceho zamestnanca, a za predpokladu, že dohodnutý druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Home office v rozsahu väčšom ako dva dni v kalendárnom mesiaci je možný so súhlasom generálneho riaditeľa. Práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca pri čerpaní home office bližšie upravuje Pracovný poriadok platný u Zamestnávateľa.

3.9 Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia

pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu (i) je Zamestnávateľ oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, pričom dohoda strán týmto nie je vylúčená; (ii) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane Zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti. Ustanovenie predchádzajúcej vety platí v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní.“

Zmluvné strany sa dohodli, že opatrenia podľa ustanovenia čl. III. bodu 3.9 Kolektívnej zmluvy, ako aj opatrenia v zmysle ustanovenia § 250b ods. 8 Zákonníka práce, budú bližšie špecifikované a včas oznámené zamestnancom prostredníctvom rozhodnutia generálneho riaditeľa SMÚ, v ktorom bude vzhľadom na prijaté opatrenie špecifikovaná najmä:

- a. mimoriadna situácia, núdzový stav alebo výnimočný stav;
- b. prevádzkové dôvody resp. dôvod a rozsah zastavenia alebo obmedzenia činnosti Zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 250b ods. 8 Zákonníka práce;
- c. výška náhrady mzdy;
- d. okruh zamestnancov/zamestnanci podľa ich pracovného zariadenia, ktorých sa opatrenie týka;
- e. účinnosť resp. dĺžka trvania opatrenia;
- f. iné podstatné podmienky uplatňovania prijatého opatrenia.

Rozhodnutie generálneho riaditeľa SMÚ bude bezodkladne po jeho vydaní doručené všetkým vedúcim zamestnancom, ktorí budú v zmysle v ňom obsiahnutého pokynu povinní s ním preukázateľne oboznámiť zamestnancov.

Článok IV. Sociálna oblasť a sociálny fond

- 4.1 Sociálny fond v súlade so 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 a zákonom č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov Zamestnávateľ vytvára a používa podľa schválených Zásad pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov SMÚ, ktoré sú neoddeliteľnou prílohou tejto Kolektívnej zmluvy.
- 4.2 Celkový prídel do Sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom 0,5 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancovi na výplatu za príslušný kalendárny rok. Ďalšími zdrojmi fondu sú zdroje v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, zákona č. 595/2003 Zb. o dani z príjmov alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov.
- 4.3 Zamestnávateľ poskytne zo Sociálneho fondu príspevok na dopravu do zamestnania a späť pre zamestnancov, ktorí majú trvalý pobyt mimo Bratislavy (mesto sídla Zamestnávateľa) a denne dochádzajú do zamestnania, za podmienok upravených v Zásadách pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto Kolektívnej zmluvy.
- 4.4 Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 Zákonníka práce) z prostriedkov Sociálneho fondu, ktoré sa použijú v súlade s platnými právnymi predpismi, za podmienok upravených v Zásadách pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktoré

tvoria prílohu č. 1 tejto Kolektívnej zmluvy. Nominálna hodnota jedného stravného lístka je 4,50 EUR. Na základe dohody medzi Zmluvnými stranami Zamestnávateľ hradí 2,48 EUR (55 %) a príspevok zo Sociálneho fondu je vo výške 0,82 EUR a doplatok zamestnanca SMÚ je vo výške 1,20 EUR.

Článok V. Záverečné ustanovenia

- 5.1 Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu Zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2022 do 31.12.2023 a nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv v súlade s platnými právnymi predpismi SR, nie skôr ako 01.01.2022. Rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy sa začne najneskôr v septembri 2023.
- 5.2 Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch (2) rovnopisoch, pričom každá zo Zmluvných strán obdrží jeden (1) rovnopis.
- 5.3 Kolektívna zmluva je k dispozícii k nahliadnutiu u predsedu odborovej organizácie a na sekretariáte generálneho riaditeľa Zamestnávateľa. Každý zamestnanec je oprávnený kedykoľvek v pracovnom čase nahliadnuť do Kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ zabezpečí elektronickou poštou, aby bol každý zamestnanec oboznámený s obsahom Kolektívnej zmluvy, a to do 30 dní odo dňa jej uzatvorenia.
- 5.4 Kolektívna zmluva sa môže dopĺňať alebo meniť len vo forme písomných, riadne očíslovaných dodatkov k tejto Kolektívnej zmluve, odsúhlasených a podpísaných obidvoma Zmluvnými stranami, ktoré budú následne jej neoddeliteľnou súčasťou.
- 5.5 Súčasťou tejto Kolektívnej zmluvy sú aj Zásady použitia prostriedkov sociálneho fondu ako jej Príloha č. 1.

V Bratislave, dňa .12.2021

V Bratislave, dňa . 12.2021

RNDr. Jarmila Slučiak, PhD.
predsedníčka ZV SLOVES SMÚ

Ing. Maroš Kamenský, MBA
generálny riaditeľ SMÚ

Zásady
pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu
pre zamestnancov Slovenského metrologického ústavu

(ďalej aj len „Zásady“)

Časť I.
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Slovenský metrologický ústav (ďalej len „Zamestnávateľ“ alebo „SMÚ“) tvorí sociálny fond (ďalej len „Fond“) povinným prídedom vo výške 1 % a ďalším prídedom 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancovi na výplatu za príslušný kalendárny rok, v súlade so 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 (ďalej len „Zákon o sociálnom fonde“).

Článok 2

Sociálny fond je fond, ktorý vytvára Zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov v rozsahu a za podmienok ustanovených Zákonom o sociálnom fonde.

Článok 3

Tieto Zásady upravujú tvorbu a použitie Fondu Zamestnávateľa a uplatňujú sa vo vzťahu ku všetkým zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme u Zamestnávateľa.

Článok 4

Správcom Fondu je Zamestnávateľ. O tvorbe a použití v súlade s platnou legislatívou rozhoduje Zamestnávateľ po dohode so Závodným výborom Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry, pôsobiacim na Slovenskom metrologickom ústave (ďalej len „ZV SLOVES SMÚ“) do výšky vytvorených zdrojov rozpočtu.

Článok 5

Súčasťou týchto Zásad je rozpočet Fondu, ktorým sa určuje výška tvorby a použitie tohto Fondu na obdobie trvania Kolektívnej zmluvy, t. j. na obdobie od 01.01.2022 do 31.12.2022.

Zmluvné strany sa dohodli, že predpokladanú výšku čerpania Fondu Zamestnávateľa a rozpočet Fondu pre obdobie od 01.01.2023 do 31.12.2023 Zamestnávateľ vyhotoví a predloží druhej Zmluvnej strane najneskôr do 15.12.2022. Na základe uvedeného návrhu bude doplnený článok 9 týchto Zásad.

Článok 6

Zamestnávateľ môže po dohode so ZV SLOVES SMÚ v prípade nečerpania niektorej z položiek vykonať úpravu rozpočtu.

Časť II. Použitie sociálneho fondu

Článok 7

1. Príspevok na stravovanie

Príspevok na stravovanie z Fondu sa poskytne zamestnancom v pracovnom pomere za odpracované dni ako nepeňažné plnenie, ktoré nepodlieha dani, vo výške 0,82 EUR na jeden stravný lístok v nominálnej hodnote 4,50 €, v súlade s čl. IV. bod 4.4 Kolektívnej zmluvy.

2. Príspevok na dopravu do zamestnania

Na základe článku IV. bod 4.3 Kolektívnej zmluvy Zamestnávateľ poskytne z Fondu mesačný príspevok na dopravu do zamestnania a späť pre zamestnancov, ktorí denne dochádzajú do zamestnania z trvalého bydliska mimo Bratislavy (mesto sídla Zamestnávateľa), a to v týchto tarifikách:

- 5,- EUR, ak zamestnanec dochádza menej ako 10 km (vrátane) od hranice mesta sídla Zamestnávateľa,
- 7,50 EUR, ak zamestnanec dochádza viac ako 10 km a menej ako 30 km (vrátane) od hranice mesta sídla Zamestnávateľa,
- 10,- EUR, ak zamestnanec dochádza viac ako 30 km od hranice mesta sídla Zamestnávateľa.

Príspevok na dopravu do zamestnania bude vyplácaný na základe písomnej žiadosti zamestnanca schválenej jeho nadriadeným. Súčasťou žiadosti musí byť čestné prehlásenie zamestnanca z akého trvalého bydliska a koľko km dochádza denne do sídla Zamestnávateľa.

3. Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ je oprávnený poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne, sociálnu výpomoc na základe jeho žiadosti, ako jednorazový finančný príspevok najviac do výšky 100,- EUR v mimoriadne závažných prípadoch (úmrtie manžela, manželky, dieťaťa, dlhodobá práceneschopnosť, mimoriadna udalosť, vlámanie a pod.), za podmienok uvedených v týchto Zásadách.

4. Starostlivosť o zamestnancov

- a) Na preklenutie ťažkej situácie zamestnanca v mimoriadne závažných prípadoch je Zamestnávateľ oprávnený poskytnúť zamestnancovi sociálnu návratnú pôžičku maximálne do výšky 170,- EUR a maximálne 1 x za 2 roky. Návratná sociálna pôžička sa poskytne zamestnancovi v hotovosti za podmienok uvedených v týchto Zásadách. O poskytnutí sociálnej pôžičky a podmienkach jej splácania sa uzatvorí písomná dohoda.
- b) V súlade s § 7 Zákona o sociálnom fonde. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom z Fondu príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov finančný príspevok pri pracovnom jubileu v nasledovnej výške:

ba)

Dĺžka odpracovaných rokov	Príspevok zo sociálneho fondu
45	800,- eur
40	700,- eur
35	600,- eur
30	500,- eur
25	400,- eur
20	300,- eur
15	200,- eur
10	100,- eur

Príspevok z Fondu na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov podľa písm. ba) tohto bodu poskytne Zamestnávateľ v kalendárnom mesiaci nasledujúcom po mesiaci, v ktorom nastala skutočnosť.

V súlade s § 7 ods. 1 písm. d) Zákona o sociálnom fonde je Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky oprávnený poskytnúť zamestnancom z Fondu príspevok na regeneráciu pracovnej sily, v závislosti od výšky zostatku finančných prostriedkov na účte Fondu za podmienok, že (i) výška finančného príspevku je pre každého zamestnanca rovnaká a (ii) zostatok na účte pre nasledujúci kalendárny rok nesmie byť nižší ako 1 500,- EUR.

Článok 8

O poskytnutí príspevku z Fondu rozhoduje Zamestnávateľ a ZV SLOVES SMÚ na základe písomnej žiadosti zamestnanca, s výnimkou príspevku na stravovanie, finančného daru a príspevku podľa čl. 7 bod 4. b). Pri žiadosti o sociálnu výpomoc alebo poskytnutie návratnej pôžičky zamestnanec k písomnej žiadosti pripojí zdôvodnenie sociálnej a finančnej tiesne.

Zamestnancovi bude priznaný príspevok za predpokladu, že:

- a) spĺňa podmienky pre priznanie príspevku,
- b) zamestnanec nie je vo výpovednej lehote na základe vlastnej výpovede alebo výpovede Zamestnávateľa z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. d) a e) Zákonníka práce, a
- c) nie je vyčerpaný limit Fondu.

Článok 9

Predpokladaná výška povinného prídeltu do Fondu Zamestnávateľa pre kalendárny rok 2022 je vo výške 17 000,00 EUR. Finančné prostriedky Fondu sú vedené na osobitnom účte Zamestnávateľa zriadenom na tento účel v Štátnej pokladnici.

Rozpočet fondu na obdobie: 1.1.2022-31.12.2022

Predpokladaný prídel Fondu	17 000,00 EUR
Zostatok k 30.11.2021	3 657,76 EUR
Spolu	20 657,76 EUR

Predpokladaná výška čerpania fondu v období: 1.1.2022 - 31.12.2022:

1. Príspevok na stravovanie	12 700,00 EUR
2. Príspevok na dopravu do zamestnania	1 420,00 EUR
3. Finančný príspevok pri pracovnom jubileu	2 700,00 EUR
Spolu	16 820,00 EUR

Článok 10

Zamestnávateľ predloží ZV SLOVES SMÚ polročne prehľad o tvorbe a čerpaní Fondu a aspoň raz v kalendárnom roku bude informovať zamestnancov o používaní Fondu.

Článok 11

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného kalendárneho roka sa prevádzajú do nasledujúceho kalendárneho roka.

Článok 12

Zásady používania sociálneho fondu sú neoddeliteľnou súčasťou Kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonať iba v rámci kolektívneho vyjednávania.

Návrh na zmenu alebo doplnenie týchto Zásad môže predložiť ktorákoľvek Zmluvná strana, pričom druhá Zmluvná strana je povinná odpovedať na podaný návrh do 15 dní od jeho doručenia.

V Bratislave, dňa .12.2021

V Bratislave, dňa . 12.2021

RNDr. Jarmila Slučiak, PhD.
predsedníčka ZV SLOVES SMÚ

Ing. Maroš Kamenský, MBA
generálny riaditeľ SMÚ