

Podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, 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“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní a platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na príslušný kalendárny rok (ďalej len „kolektívne zmluvy vyššieho stupňa“).

zmluvné strany

**Úrad pre reguláciu hazardných hier (ďalej len „zamestnávateľ“)
zastúpený generálnym riaditeľom**

na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry (ďalej len „odborová organizácia“) zastúpená predsedom závodného výboru

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

**pre zamestnancov v štátnej službe a pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo
verejnom záujme
na rok 2019**

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny mier medzi zmluvnými stranami. Zmluvné strany podpísaním tejto kolektívnej zmluvy vyhlasujú, že budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Obsahom kolektívnej zmluvy je najmä priaznivejšia úprava pracovných podmienok zamestnancov zamestnávateľa oboch kategórií, teda štátnych zamestnancov aj zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme nad rámec zákonných ustanovení podľa zákona o štátnej službe a zákona o výkone práce vo verejnom záujme. Táto zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Pokiaľ sa v texte tejto kolektívnej zmluvy uvádza „zamestnanec“ (bez ďalšieho nadväzujúceho rozlíšenia či ide o štátneho zamestnanca alebo zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme), myslí sa tým zamestnanec zamestnávateľa bez ohľadu na to, či tento vykonáva prácu v štátnej službe alebo vykonáva prácu vo verejnom záujme.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú najmä:

- vzájomné vzťahy zmluvných strán, postavenie odborovej organizácie,
- štátnozamestnanecké vzťahy a pracovnoprávne vzťahy pri výkone práce vo verejnom záujme
- platové podmienky a odmeňovanie,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa tým nie sú dotknuté.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa v štátnozamestnaneckom pomere a zamestnancov zamestnávateľa pri výkone práce vo verejnom záujme. Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy sa nevzťahujú na zamestnancov vykonávajúcich prácu výlučne na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa ustanovení Zákonníka práce.

Článok 4

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude diskriminovať ani inak postihovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne sa zamestnávateľ zaväzuje, že bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.
2. Odborová organizácia oznámi zamestnávateľovi každú zmenu v zložení závodného výboru bezodkladne, po jej schválení.
3. Odborová organizácia oznámi zamestnávateľovi každý vznik sociálneho napätia a jeho pravdepodobné príčiny bezodkladne po tom, ako sa o nich dozvie. Obidve zmluvné strany sa zaväzujú spolupracovať pri odstraňovaní vzniknutého sociálneho napätia na pracoviskách zamestnávateľa.

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 pracovnoprávnych 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 odbornom odborovom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy najviac na štyri dni v kalendárnom roku. Evidenciu takéhoto pracovného voľna vedie osobný úrad.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov odborovej organizácie formou zrážky zo mzdy/platu 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 platu zamestnanca.

Článok 9

Na základe žiadosti zástupcu odborovej organizácie zamestnávateľ umožní účasť jedného člena odborovej organizácie ako prísediaceho s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných generálnym riaditeľom úradu, ak prerokúva veci týkajúce sa vzniku, zmeny alebo zániku štátnozamestnaneckého pracovného pomeru alebo pracovného pomeru pri výkone práce vo verejnom záujme. O rokovaní podľa predchádzajúcej vety bude zamestnávateľ informovať odborovú organizáciu najneskôr tri pracovné dni vopred.

Článok 10

Na účely kontroly podľa článku 9 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie, doklady a prihlada na stanovisko jej zástupcu.

Článok 11

Zamestnávateľ informuje o každej zmene platného organizačného poriadku odborovú organizáciu.

Článok 12

1. Zamestnávateľ oznámi odborovej organizácii návrhy pracovného poriadku a služobného poriadku a všetkých ich zmien a poskytne odborovej organizácii súvisiace informácie najmenej 5 pracovných dní pred ich prerokovaním.
2. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok alebo vykoná zmeny v pracovnom poriadku len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.
3. 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, pričom je zavedený pružný pracovný čas. Rozvrhnutie pracovného času bude po dohode s odborovou organizáciou upravené interným riadiacim aktom zamestnávateľa.

Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút a nezapočítava sa do pracovného času. Zamestnancom, ktorí nemajú zabezpečené stravovanie na pracovisku môže byť poskytnutá prestávka na jedenie a odpočinok v trvaní až 60 minút pričom celý tento čas sa nezapočítava do pracovného času. Poskytovanie prestávky na jedenie a odpočinok upraví vnútorná smernica zamestnávateľa, po dohode s odborovou organizáciou.

Článok 15

1. V súlade s kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Základná výmera dovolenky pre zamestnancov zamestnávateľa pri výkone práce vo verejnom záujme je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov je šesť týždňov.

Článok 16

Zamestnávateľ predloží na prerokovanie odborovej organizácii v termíne do 31. marca plán dovolení na príslušný kalendárny rok.

Článok 17

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme za prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Článok 18

1. 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 a/alebo rodičov manžela, resp. manželky). Zamestnanec je povinný zamestnávateľovi preukázať lekárske potvrdenie o potrebe osobnej opatery rodiča/rodičov zamestnanca a/alebo zamestnancovej manželky.
2. 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.
3. 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,
 - zamestnancovi na účely starostlivosti o dieťa do veku 15 rokov po vyčerpaní dní stanovených § 141 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce, ak zamestnanec u toho istého zamestnávateľa odpracoval minimálne tri roky; u zamestnanca v štátnozamestnaneckom pomere sa tým istým zamestnávateľom rozumie štát,
 - zamestnancovi, ktorý uzatvoril manželstvo, pričom zamestnanec je oprávnený čerpať také pracovné voľno v čase 15 dní pred uzatvorením manželstva, najdlhšie do 30 dní od uzatvorenia manželstva.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno nad rámec Zákonníka práce s náhradou mzdy v rozsahu 2 pracovných dní v kalendárnom roku na zotavenie v prípade zdravotného problému, ktorý nevyžaduje práceneschopnosť zamestnanca alebo z dôvodu vybavovania naliehavých súkromných záležitostí zamestnanca. Toto pracovné voľno je možné čerpať len ako celý deň. Zamestnanec je povinný preukázateľným spôsobom (napr. zaslaním SMS, emailu) oznámiť zamestnávateľovi, a to svojmu bezprostredne nadriadenému zamestnancovi, čerpanie takéhoto voľna najneskôr do 8.30 hod. v deň, v ktorom bude také voľno zamestnancom čerpané.

Článok 19

Zamestnávateľ umožní zamestnancom, u ktorých to povaha a náplň práce umožňujú, prácu z domu v rozsahu maximálne dvoch pracovných dní v kalendárnom mesiaci. Zamestnancovi nevzniká nárok na výkon práce z domu bez výslovného predchádzajúceho súhlasu bezprostredne nadriadeného zamestnanca. Podmienky výkonu práce z domu zamestnávateľ upraví v internom predpise zamestnávateľa, po jeho predchádzajúcom prerokovaní s odborovou organizáciou. Výkon práce z domu musí byť preukázateľný.

Článok 20

Ak zamestnávateľ plánuje hromadné prepúšťanie, 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.

Zamestnávateľ bude pred prerokovaním písomne informovať odborovú organizáciu najmä o:

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

Časť II

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

Článok 21

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvyšuje podľa Čl. II Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na príslušný rok.

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí:

- a) 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vo výške:
 - jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - štvornásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov,
- b) 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vo výške:
 - jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - štvornásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - päťnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 23

1. 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% odchodné v sume celkom štvornásobku naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku, odchodné v sume celkom štvornásobku naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ neposkytne odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu v sume jeho posledného priznaného funkčného platu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov podľa ustanovenia § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní, pokiaľ pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 9 mesiacov nepretržite.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu pri dosiahnutí 60 rokov veku podľa Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu platné pre zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktoré tvoria Prílohu č. 1 tejto zmluvy (ďalej aj len „zásady pre používanie sociálneho fondu“), pokiaľ zamestnanec vykonával práce vo verejnom záujme súvisle minimálne 24 mesiacov.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancovi pri výkone prác vo verejnom záujme pri prvom skončení jeho pracovného pomeru, po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, najviac v sume trojnásobku jeho naposledy priznaného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

Časť III

Osobitné ustanovenia týkajúce sa len zamestnancov v štátnej službe

Článok 27

Zamestnávateľ vyplatí štátnym zamestnancom pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru odstupné podľa § 83 zákona o štátnej službe a okrem toho aj:

- zamestnancovi, ktorého štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a najviac desať rokov vyplatí odstupné v sume jedného naposledy priznaného funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru,
- zamestnancovi, ktorého štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej desať rokov a jeden deň vyplatí odstupné v sume dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

Článok 28

Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok odchodné v sume štyroch naposledy priznaných funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu v sume jeho posledného priznaného funkčného platu pri dosiahnutí veku 50 rokov podľa § 142 ods.1 písm. d) zákona o štátnej službe, pokiaľ pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 9 mesiacov nepretržite.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý v štátnej službe súvisle odpracoval minimálne 24 mesiacov, odmenu pri dosiahnutí 60 rokov veku podľa §142 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne podľa § 142 ods. 1 písm. f) zákona o štátnej službe odmenu štátnemu zamestnancovi pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, najviac v sume trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

Časť IV

Spoločné ustanovenia o platových podmienkach a odmeňovaní pri štátnozamestnaneckom pracovnom pomere a pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 32

Funkčný plat zamestnanca v štátnej službe a plat zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do desiateho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Splatnosťou sa rozumie deň pripísania peňažných prostriedkov na účet zamestnanca.

Článok 33

1. V súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne vyhovujúcu prácu.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe návrhu odborovej organizácie vymenovať zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť budú tvoriť nadpolovičnú väčšinu členov komisie úradu pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
3. Zamestnávateľ rešpektuje právo výkonu kontroly odborovej organizácie nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 34

Štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý má uzatvorenú účastnícku zmluvu pre doplnkové dôchodkové sporenie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou (3. dôchodkový pilier) a prispieva si na doplnkové dôchodkové sporenie najmenej vo výške 20 eur mesačne, bude zamestnávateľ prispievať na takéto doplnkové dôchodkové sporenie sumou vo výške 80 eur mesačne. Pre účely vzniku nároku zamestnanca na príspevok od zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 80 eur za každý kalendárny mesiac trvania pracovného resp. štátnozamestnaneckého pomeru pred podpísaním tejto kolektívnej zmluvy sa vyžaduje, aby zamestnanec písomne prejavil svoju vôľu prispievať si do doplnkového dôchodkového sporenia (do 3. dôchodkového piliera) v sume najmenej 20 eur mesačne, počnúc dňom 1. októbra 2019 a doručil tento prejav svojej vôle zamestnávateľovi najneskôr do 20.októbra 2019.

Časť V.
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 35

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom stravných lístkov v hodnote jedného stravného lístka 4,00 eur
2. Zo sociálneho fondu sa bude poskytovať príspevok na stravovanie podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 36

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie aj:

- a) počas pracovných dní dočasnej pracovnej neschopnosti v dôsledku pracovného úrazu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti; to neplatí, ak je zamestnanec hospitalizovaný v zdravotníckom zariadení, kde mu je poskytovaná strava,
- b) v období prvých 10 kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti, z iného dôvodu ako v písmene a), najviac však 10 dní v kalendárnom roku;
- c) počas pracovnej cesty trvajúcej menej ako 5 hodín, ak doba výkonu práce na pracovisku spolu s časom stráveným na pracovnej ceste je viac ako 4 hodiny,
- d) počas čerpania náhradného voľna za prácu vykonanú nadčas na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 38

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

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Žiadosti o poskytnutie sociálnej výpomoci posudzujú zástupcovia zamestnávateľa a odborovej organizácie, a to v zložení: jeden zamestnanec odboru ekonomiky a prevádzky, jeden zamestnanec osobného úradu a zástupca odborovej organizácie.

Článok 40

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 predčasný starobný dôchodok, na starobný alebo invalidný dôchodok.

Článok 41

Sociálny fond sa bude tvoriť:

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

Článok 42

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, ktoré sú prílohou tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 43

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v polročných intervaloch.

Časť VI. Záverečné ustanovenia

Článok 44

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2019. 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 kolektívnej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 45

Túto kolektívnu zmluvu je možné meniť a dopĺňať len písomnými dodatkami, ktoré nadobúdajú platnosť dňom podpísania oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán, ak v nich nie je uvedené inak. Ustanovenia predchádzajúceho článku tým nie sú dotknuté. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy, pričom druhá strana je povinná naň písomne odpovedať do 5 pracovných dní odo dňa jeho doručenia.

Článok 46

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania obidvomi zmluvnými stranami.
2. Táto 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 nasledujúcim po dni ich zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky.

Článok 47

Odborová organizácia v súčinnosti so zamestnávateľom zabezpečí, aby táto kolektívna zmluva bola zamestnancom k dispozícii prostredníctvom interných komunikačných prostriedkov zamestnávateľa.

Článok 48

Táto kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch vyhotoveniach, dve vyhotovenia pre každú zo zmluvných strán.

V Bratislave

Za odborovú organizáciu:

JUDr. Beáta Bialončíková
predsedníčka závodného výboru
ZO SLOVES pri ÚRHH

Za zamestnávateľa:

Ing. Marek Lendacký
generálny riaditeľ úradu

Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve uzatvorenej medzi Úradom pre reguláciu hazardných hier a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry zo dňa

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

Článok 1

Úrad pre reguláciu hazardných hier (ďalej len „úrad“) 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. Prídela do sociálneho fondu bude 1,5 % zo základu, t. j. zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných všetkým zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 2

1. 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.
2. Sociálny fond slúži na plnenie úloh úradu 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 úrad zamestnával ku dňu ich odchodu do dôchodku.
3. Realizácia sociálnej politiky úradu sa uskutočňuje v súčinnosti s odborovou organizáciou.

Článok 3

Úrad 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

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom stravných lístkov v hodnote jedného stravného lístka 4,00 eur.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že z prostriedkov zamestnávateľa bude poskytovaný príspevok na stravovanie každému štátnemu zamestnancovi vo výške 2,60 eur. Zo sociálneho fondu bude poskytovaný príspevok každému štátnemu zamestnancovi vo výške 0,52 eur.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že z prostriedkov zamestnávateľa bude poskytovaný príspevok na stravovanie každému zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme vo výške 2,20 eur. Zo sociálneho fondu bude poskytovaný príspevok každému zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme vo výške 0,92 eur.

Článok 5

Príspevok na dopravu do zamestnania

1. Podľa § 7 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom fonde bude úrad poskytovať z prostriedkov sociálneho fondu príspevok na dopravu do zamestnania, a to vo výške 100 eur jedenkrát ročne každému zamestnancovi, ktorého hrubý funkčný plat bol podkladom pre tvorbu sociálneho fondu, resp. alikvotnú časť podľa počtu mesiacov, počas ktorých hrubý funkčný plat bol podkladom pre tvorbu sociálneho fondu, ku dňu vyplácania. Príspevok sa bude vyplácať zamestnancovi vo vyúčtovaní funkčného platu za mesiac december.
2. Ak štátnozamestnanecký alebo pracovný pomer skončí v priebehu roka, nárok na príspevok na dopravu do zamestnania zamestnancovi nevznikne.

Článok 6

Regenerácia pracovnej sily

1. V zmysle § 7 ods. 1 písm. d) zákona o sociálnom fonde príspevok na regeneráciu pracovnej sily je určený vo výške 170 eur. Bude poskytnutý jedenkrát ročne každému zamestnancovi, ktorého hrubý plat bol podkladom pre tvorbu sociálneho fondu, resp. alikvotnej časti podľa počtu mesiacov, počas ktorých hrubý funkčný plat bol podkladom pre tvorbu sociálneho fondu, ku dňu vyplácania. Príspevok sa bude vyplácať zamestnancovi vo vyúčtovaní platu za mesiac december.
2. 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, a ktorého hrubý funkčný plat bol 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.
3. Úrad môže zamestnancom prispieť aj na ďalšie aktivity, o ktorých rozhodne spoločne s odborovou organizáciou.

Článok 7

Sociálna výpomoc

Úrad a odborová organizácia budú nápomocní zamestnancom pri prekonávaní ťažkej finančnej situácie a sociálnej tiesne, do ktorej sa dostali bez vlastného zavinenia poskytnutím jednorazovej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu až do výšky trojnásobku naposledy priznaného funkčného platu zamestnanca, a to najmä v dôsledku živeľnej pohromy, úrazu, dlhodobej práceneschopnosti, t. j. viac ako 6 týždňov, úmrtia rodinného príslušníka a pod. a osamelým zamestnancom starajúcim sa o nezaopatrené dieťa. O schválení príspevku sociálnej výpomoci rozhodne trojčlenná komisia zložená zo zástupcov oboch zmluvných strán.

Článok 8

Peňažné dary

Z prostriedkov sociálneho fondu sa budú poskytovať zamestnancom peňažné dary takto:

- pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku sa poskytne zamestnancovi peňažný dar vo výške 150 eur,
- pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný alebo predčasný starobný, alebo invalidný dôchodok peňažný dar vo výške 150 eur.

Článok 9

1. Úrad 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.
2. použitie prostriedkov sociálneho fondu rozhoduje generálny riaditeľ úradu na základe návrhu odborovej organizácie, ktorý vopred posúdi riaditeľ osobného úradu. Návrhy budú predkladať určení členovia odborovej organizácie a kde nie sú, tak zamestnanec určený vedúcim príslušného organizačného útvaru.
3. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31. decembra príslušného roka sa presúvajú do nasledujúceho roka.

4. Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonať len v rámci pravidiel platných pre zmenu a doplnenie kolektívnej zmluvy.

V Bratislave dňa

Za odborovú organizáciu:

JUDr. Beáta Bialončíková
predsedníčka závodného výboru
ZO SLOVES pri ÚRHH

Za zamestnávateľa:

Ing. Marek Lendacký
generálny riaditeľ úradu