

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania
zamestnancov na rok 2021**

zmluvné strany

**Centrum účelových zariadení Piešťany, zastúpené
riaditeľom Jánom DUBOVCOM**

a

**Základná odborová organizácia Odborového zväzu polície
v Slovenskej republike,
zastúpená
predsedom Igorom HUŠČAVOM**

**podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov**

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

NA ROK 2021

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) Táto kolektívna zmluva (ďalej len „kolektívna zmluva“) sa uzatvára v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov medzi Centrom účelových zariadení Piešťany (ďalej len „zamestnávateľ“) a Základnou odborovou organizáciou Odborového zväzu Polície v Slovenskej republike (ďalej len „odborová organizácia“).
- (2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu a upravuje priaznivejšie podmienky vykonávania pracovného pomeru u zamestnávateľa. Vzťahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa vykonávajúcich závislú prácu v pracovnom pomere.
- (3) Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier; odborová organizácia bude neodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť pri ich riešení.
- (4) Ak má byť všeobecne záväzný právny predpis alebo interný predpis, prerokovaný odborovým orgánom alebo si vyžaduje súhlas odborového orgánu, zamestnávateľ je povinný obrátiť sa s touto požiadavkou na odborovú organizáciu.

Čl. 2

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

- (1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej orgány za oprávnených zástupcov zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, kongresoch a podujatiach odborárskej výchovy.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že predseda odborovej organizácie, bude mať na administratívnu odborársku prácu vyčlenený jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy za mesiac. Uvedené dni sa mu v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.
- (4) Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov odborovej organizácie zastupujúcich zamestnancov za ich námety a kritické pripomienky a zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.
- (5) Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v pravidelných intervaloch formou zrážky z čistého platu/mzdy členom odborového zväzu na základe predchádzajúceho individuálneho písomného súhlasu a takto získané členské príspevky poukáže pre členov Odborového zväzu polície v Slovenskej republike vo výške 0,8% z čistého platu/mzdy v podiele 70% na účet základnej organizácie Centra účelových zariadení č. 8/73 Odborového zväzu polície v Slovenskej republike a 30% na účet Odborového zväzu polície v Slovenskej republike.
- (6) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou a umožní používanie prostriedkov elektronickej a telefonickej komunikácie v nevyhnutnej miere.

- (7) Zamestnávateľ poskytne bezplatne vlastné dopravné prostriedky odborovej organizácii na účasť na jednaniach, zasadnutiach a vzdelávaní organizovaných v priamej súvislosti s výkonom činnosti odborovej organizácie.

Čl. 3 Pracovnoprávne vzťahy

- (1) Zamestnancovi, ktorý v dôsledku organizačnej zmeny bude vykonávať iný druh práce, zamestnávateľ zabezpečí nevyhnutné vzdelávanie a preškolenie.
- (2) Zamestnávateľ vykoná akékoľvek zmeny pracovného a mzdového predpisu len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.
- (3) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne; bez započítania prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času.
- (4) Ustanovený denný pracovný čas je od 7,00 h do 15,00 h. V tomto čase je zahrnutá aj prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
- (5) Zamestnávateľ zavedie na pracovisku pružný pracovný čas, ak o to požiada odborová organizácia a prevádzkové podmienky to dovoľia. O zavedení pružného pracovného času na pracovisku rozhodne po dohode s odborovou organizáciou interným predpisom vedúci zamestnanec. Vedúci zamestnanec môže po dohode s odborovou organizáciou zaviesť pre jednotlivé pracoviská pružný pracovný čas s rôznym režimom. Základný pracovný čas môže začať medzi 8,00 hod a 9,00 hod. a končiť medzi 14,00 hod a 15,00 hod. Voliteľný pracovný čas bude od 6,00 hod. do začiatku základného pracovného času a od skončenia základného pracovného času do 18,00 hod.. Pružný pracovný čas sa vykonáva v pružnom pracovnom období, ktoré sa uplatní ako obdobie príslušného kalendárneho mesiaca.
- (6) Ak je uplatnený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonávanie práce v rozsahu denného pracovného času (8 hodinová pracovná zmena).
- (7) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, ods.2 Zákonníka práce zvýšenie odchodného:
- a) v sume jednej zmluvnej mzdy/priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) v sume dvoch zmluvných miezd/priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) v sume troch zmluvných miezd/priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) v sume štyroch zmluvných miezd/priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov,

- (8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce v sume jednej zmluvnej mzdy/priemerného mesačného zárobku.
- (9) Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva poskytne zamestnancovi odstupné vo výške dvanásť násobku jeho priemerného mesačného zárobku, okrem prípadov uvedených za bodkočiarkou v § 76 ods. 3 Zákonníka práce.
- (10) Zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou mzdy pri starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere, v rozsahu piatich pracovných dní v kalendárnom roku.
- (11) Zamestnancovi patrí pracovné voľno bez náhrady mzdy pri starostlivosti:
- a) o zdravotne postihnuté dieťa alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere, v rozsahu najviac troch mesiacov v kalendárnom roku,
 - b) o chorého manžela, druha, družku, rodiča zamestnanca, ako aj rodiča jeho manžela alebo druha a o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcom si osobitnú opateru preukázanú potvrdením ošetrojúceho lekára, v rozsahu najviac päť pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia; pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, ak sú obidvaja zamestnancami zamestnávateľa, ktorý je zamestnancom.
- (12) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je:
- a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako päť rokov,
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
- (13) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa § 62 ods.3 Zákonníka práce je dva mesiace.
- (14) Ak výpoveď dáva zamestnanec, výpovedná doba je dva mesiace.
- (15) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme do 12. platového stupňa nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
- (16) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na športových hrách, ktoré zorganizuje odborová organizácia.
- (17) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na štyri pracovné dni v kalendárnom roku.

Čl. 4 Odmeňovanie

- (1) Zamestnávateľ predloží na požiadanie odborovej organizácie prehľad a potrebné podklady o čerpaní mzdových prostriedkov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, ak jeho pracovný pomer trvá dlhšie ako 12 mesiacov a ak za posledných 12 mesiacov neporušil pracovnú disciplínu vo výške:
 - a) 50 % jeho zmluvnej mzdy/priemernej mzdy pri trvaní pracovného pomeru v rezorte MV SR menej ako päť rokov,
 - b) 100 % jeho zmluvnej mzdy/priemernej mzdy pri trvaní pracovného pomeru v rezorte MV SR najmenej päť rokov.
- (3) Mzda bude zamestnancovi vyplatený/á najneskôr v desiatom dni nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že návrh mzdového a odmeňovacieho predpisu zamestnancov zamestnávateľa prerokuje s odborovou organizáciou.
- (5) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi peňažné plnenie za prácu podľa § 118, bod 4, písm. a), a písm. b). zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce.

Čl. 5 Sociálny fond a sociálna oblasť

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu podľa osobitného predpisu¹⁾ je vo výške 1,17% zo súhrnu hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy vo všetkých zmenách podľa všeobecne záväzných právnych predpisov. Formy stravovania budú s prihliadnutím na miestne podmienky a zdravotný stav zamestnancov dohodnuté s odborovou organizáciou.

Pri využívaní:

 - a) sprostredkovateľskej formy stravovania vo forme elektronickej stravnej karty. nominálna hodnota elektronickeho stravného lístka bude vo výške 4,30 eur,
 - b) stravovania v stravovacích zariadeniach zamestnávateľa kde bude nominálna hodnota stravy bez DPH 2,00 eur / na jedno teplé hlavné jedlo vrátane nápoja.
- (3) Zamestnancovi, ktorý požiada zamestnávateľa o diétne stravovanie a svoju žiadosť doloží písomným potvrdením ošetrojúceho lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť bude stravovanie zabezpečované sprostredkovateľskou formou.
- (4) Ak pracovná zmena zamestnanca bude trvať viac ako 11 hodín, zamestnávateľ mu zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s DDS.

¹⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s DDS od 01.januára 2021 vo výške 23,00 eur mesačne na jedného zamestnanca na plný úväzok. Zamestnávateľ poskytne po 01. januári 2021 príspevok iba tomu zamestnancovi, ktorý si mesačne odvádza v zmysle účastníckej zmluvy formou zrážky zo mzdy príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške minimálne 5 eur. Zamestnancovi na skrátený úväzok je výška príspevku alikvotne prepočítaná podľa úväzku. Ak zamestnanec nemá v danom kalendárnom mesiaci vymeriavací základ, nie je možné mu poskytnúť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie. Zamestnancovi s neospravedlnenou neprítomnosťou v práci sa príspevok kráti rovnakým spôsobom ako mzda.
- (7) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti na vykonávanie práce pre chorobu alebo úraz zamestnanca je prvých sedem dní 70 % denného vymeriavacieho základu a od ôsmeho do desiateho dňa 55 % denného vymeriavacieho základu.
- (8) Príspevok zo sociálneho fondu nepatrí zamestnancovi, ktorý v čase poukázania finančných prostriedkov na účet žiadateľa, nie je v pracovnom pomere so zamestnávateľom, okrem zamestnanca, u ktorého je príspevok súčasťou jeho poslednej mzdy od zamestnávateľa.
- (9) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond bude rozdelený nasledovne:
1. 80% na stravovanie,
 2. 10% na regeneráciu pracovných síl,
 3. 5% na dopravu do zamestnania a späť,
 4. 5% na nenávratné sociálne výpomoci,
- a) 80% z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na stravovanie. Zamestnávateľ bude prispievať na jedno jedlo 55% ceny jedla. Zo sociálneho fondu bude prispievať zamestnancom na stravovanie 0,30 eur na jedno jedlo. Tam, kde 80% zo sociálneho fondu nedosahuje výšku 0,30 eur na jedno hlavné jedlo, sa táto suma upraví presunom z položiek v bode 9, ods. 2, 3, 4 do výšky 0,30 eur, a to rovnako pri využívaní rôznych foriem stravovania,
- b) 10% z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na regeneráciu pracovných síl,
- c) 5% z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na dopravu zamestnancov do zamestnania a späť,
- d) príspevok na regeneráciu pracovných síl a príspevok na dopravu do miesta výkonu práce a späť (ďalej len „príspevok“) sa poskytne bez predloženia dokladov vo forme peňažného plnenia raz za rok zamestnancovi, ktorého pracovný pomer k 30. novembru príslušného kalendárneho roka trvá. Výška príspevku sa určí podľa celkového počtu zamestnancov, zostatku finančných prostriedkov sociálneho fondu vytvoreného na uvedený účel v príslušnom kalendárnom roku [po odpočítaní finančných prostriedkov vynaložených na príspevok na dopravu do zamestnania podľa písm. g)] a počtu kalendárnych mesiacov, počas ktorých pracovný pomer zamestnanca v kalendárnom roku trval. Príspevok sa neposkytne zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer k 1. novembru príslušného kalendárneho roka a neskôr a zamestnancovi, ktorý bude k 30. novembru príslušného kalendárneho roka na materskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke,
- e) zamestnávateľ umožní využívať svojim zamestnancom vlastné zariadenia v rámci voľných kapacít na regeneráciu pracovnej sily bezodplatne (sauna, bazén, kurty, wellness atď.),

f) ďalší príspevok na dopravu do zamestnania a späť²⁾ sa poskytne zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok³⁾ nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku,

g) nárok na príspevok podľa písm. f) musí zamestnanec uplatniť do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, po mesiaci v ktorom nárok vznikol. Po preukázaní nároku na príspevok podľa písm. f) bude príspevok poskytnutý zamestnancovi v termíne určenom na výplatu mzdy alebo platu v najbližšom termíne,

h) príspevok podľa písm. f) sa rovná skutočne vynaloženým výdavkom na dopravu do zamestnania a späť na základe žiadosti a predložených cestovných dokladov autobusovej dopravy alebo železničnej osobnej dopravy s výnimkou mestskej hromadnej dopravy. Príspevok sa poskytuje zamestnancovi po uplynutí troch mesiacov od vzniku pracovného pomeru,

i) 5% zo sociálneho fondu sa vyčlení na nenávratnú sociálnu výpomoc. Nenávratná sociálna výpomoc bude poskytovaná na základe individuálnych žiadostí zamestnancov podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu,

j) nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje v týchto prípadoch:

1. úmrtie zamestnanca; nenávratná sociálna výpomoc sa poskytne rodinnému príslušníkovi,⁴⁾ ktorý zabezpečoval pohreb,
2. dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri mesiace,
3. živelná pohroma, ktorá postihla zamestnanca,
4. iná nepredvídaná sociálna situácia značne znižujúca dovtedajší životný štandard zamestnanca,

k) nenávratná sociálna výpomoc sa podľa písm. j) bod 4 poskytuje len tomu žiadateľovi, ktorého výška príjmu spolu s príjmom osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti neprekročí dvojnásobok priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roka, za ktorý sa tvorí sociálny fond, ak ďalej nie je ustanovené inak. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku,

l) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. j) bod 1. možno poskytnúť na základe písomnej žiadosti rodinného príslušníka⁵⁾ zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 166 eur,

m) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. j) bod 2. možno jednorazovo poskytnúť zamestnancovi, ktorý bol dočasne práceneschopný viac ako 93 dní na základe

²⁾ § 7 ods. 5 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov

³⁾ § 134 zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

⁴⁾ § 7 ods. 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

žiadosti predloženej sociálnej komisii najneskôr do 30 kalendárnych dní po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti a to maximálne do výšky:

- pri dočasnej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 93 dní do výšky 66 eur
- pri dočasnej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 155 dní do výšky 100 eur
- pri dočasnej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 217 dní do výšky 133 eur
- pri dočasnej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 310 dní do výšky 166 eur

n) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. j) bod 3 možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti a dokladov preukazujúcich škodu spôsobenú živelnou pohromou. Ak mal žiadateľ uzatvorenú poisťnú zmluvu na poškodený majetok, je potrebné predložiť doklady o výške náhrady škody zo strany poisťovne:

- pri škode od 664 eur do výšky 33 eur
- pri škode od 665 eur do 1328 eur do výšky 66 eur
- pri škode od 1329 eur do 1656 eur do výšky 100 eur
- pri škode od 1657 eur do 1992 eur do výšky 133 eur
- pri škode vyššej ako 1992 eur do výšky 166 eur

o) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. j) bod 4 možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti doloženej dokladmi o okolnostiach, ktoré spôsobili sociálnu situáciu znižujúcu dovtedajší životný štandard zamestnanca do výšky 166 eur,

p) za inú nepredvídanú sociálnu situáciu, ako dôvod pre poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci podľa písm. j) bod 4, sa spravidla považuje udalosť:

1. útok na majetok zamestnanca vzhľadom na výkon pracovnej činnosti, pokiaľ bude preukázaný úmysel a nedošlo k plneniu (poistné plnenie, náhrada škody a podobne); v prípadoch osobitného zreteľa, sa môže suma podľa písm. j) bod 4. zvýšiť z finančných prostriedkov, ktoré zostanú nevyčerpané z iného druhu nenávratnej sociálnej výpomoci za posudzované obdobie,
2. ak osamelý rodič starajúci sa o dieťa alebo deti viac ako tri mesiace nedostal výživné (príspevok na výchovu a starostlivosť o dieťa); v tomto prípade treba preukázať vymáhanie a využitie všetkých možností podľa všeobecne záväzných právnych predpisov,
3. náhla a vážna zmena zdravotného stavu zamestnanca nevyžadujúca dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca,
4. náhla a vážna zmena zdravotného stavu rodinného príslušníka⁵⁾ zamestnanca,
5. narodenie dieťaťa osamelej matke; (uplatniť žiadosť v takomto prípade je potrebné najneskôr do dvoch mesiacov od narodenia dieťaťa),

r) komisia posudzuje žiadosť o nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnanca individuálne so zreteľom na:

- odôvodnenosť žiadosti,
- sociálnu situáciu zamestnanca a osôb trvalo s ním žijúcim v spoločnej domácnosti,
- výšku disponibilných finančných prostriedkov vyčlenených na poskytovanie nenávratných sociálnych výpomocí,

s) nenávratná sociálna výpomoc nie je nároková a nevyčerpané finančné prostriedky určené na nenávratné sociálne výpomoci budú v príslušnom kalendárnom roku presunuté do objemu finančných prostriedkov na príspevok na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do zamestnania a späť,

t) ak nie je v rozpočte zabezpečená suma na uspokojenie žiadateľa, ktorý spĺňa všetky podmienky na priznanie výpomoci, jeho žiadosť bude presunutá na najbližšie

rokovanie komisie. Žiadosť a prílohy k žiadosti zostávajú v tomto prípade v platnosti aj pre ďalšie obdobie,

u) doplňujúce kritériá na posudzovanie priznania výšky výpomoci alebo presun žiadosti na neskoršie vybavenie sú

1. čerpanie návratnej sociálnej výpomoci akéhokoľvek druhu v predchádzajúcom období,
2. príjem žiadateľa a s ním posudzovaných osôb žijúcich v spoločnej domácnosti,
3. dĺžka trvania služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo pracovného pomeru žiadateľa v útvaroch ministerstva,
4. ďalšie sociálne aspekty (počet detí, rodinný stav a podobne),
5. iné kritériá,

v) nevyčerpané finančné prostriedky podľa ods. 9 bod 1 a 4 budú v príslušnom kalendárnom roku presunuté do objemu finančných prostriedkov na príspevok na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do zamestnania a späť,

z) zamestnávateľ je povinný zriadiť sociálnu komisiu, v ktorej bude mať troch členov odborová organizácia a troch členov zamestnávateľ. Predsedom sociálnej komisie je zástupca odborovej organizácie, tajomníkom sociálnej komisie je zástupca zamestnávateľa. Sociálna komisia si vypracuje štatút v ktorom bude upravená činnosť sociálnej komisie,

aa) sociálna komisia rozhoduje hlasovaním a o priebehu rokovania vyhotoví tajomník sociálnej komisie zápisnicu, ktorú podpisuje predseda sociálnej komisie a dvaja členovia sociálnej komisie, ktorí budú na začiatku zasadnutia komisie schválení ako overovatelia zápisnice. V prípade rovnosti hlasov pri hlasovaní má predseda sociálnej komisie dva hlasy,

bb) z dôvodu uspokojovania potrieb zamestnancov, po schválení sociálnou komisiou je možné presúvať finančné prostriedky sociálneho fondu medzi jednotlivými položkami uvedenými v písm. a), nečerpanými v plánovanom rozsahu,

cc) z príspevkov zo sociálneho fondu vyplácaných vo forme peňažného a nepeňažného plnenia (okrem príspevkov, ktoré sú od dane zo závislej činnosti oslobodené podľa § 5 ods. 7 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov) sa vykonáva zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti, zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie a zrážka poistného na sociálne poistenie podľa osobitných predpisov,⁵⁾

dd) zamestnávateľ umožní zamestnancom a rodinným príslušníkom (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) využívať vlastné zariadenia na rekreáciu, v prípade voľných kapacít zariadenia, maximálne na 4 noci/5 dní, bez pridelenia rekreačného poukazu za cenu 5,00 eur vrátane DPH za osobu a deň (cena zahŕňa len ubytovanie) v zariadeniach neposkytujúcich stravovacie služby a za cenu 6,66 eur vrátane DPH za osobu a deň (cena zahŕňa ubytovanie a raňajky) v zariadeniach poskytujúcich stravovacie služby, pričom raňajky nemusí odobrať,

⁵⁾ Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

ee) pri účasti zamestnancov na hromadných podujatiach odborovej organizácie trvajúcich jeden a viac dní, zamestnávateľ poskytne jedenkrát do roka zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na stravu poskytovanú v zariadeniach zamestnávateľa na jedno hlavné jedlo v maximálnej hodnote obeda uvedenej v zákone č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonníka práce, v súlade s finančnými možnosťami zostatku sociálneho fondu,

ff) pri účasti zamestnancov na hromadných podujatiach odborovej organizácie trvajúcej jeden a viac dní, zamestnávateľ poskytne jedenkrát do roka zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na dopravu ako peňažné plnenie v maximálnej sume ceny lístka hromadnej dopravy (z miesta výkonu práce na miesto podujatia), v súlade s finančnými možnosťami zostatku sociálneho fondu. Doklad o úhrade za dopravu s potvrdením odborovej organizácie o účasti, bude tvoriť prílohu ako podklad pre vyplatenie príspevku na dopravu vo výplate nasledujúcej najneskôr mesiac po zrealizovaní podujatí.

Čl. 6 Záverečné ustanovenia

- (1) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami.
- (2) Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy; o predložennom písomnom návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od jeho doručenia.
- (3) Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú iba v písomnej forme a schvaľujú sa rovnako ako kolektívna zmluva.
- (4) Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia podľa § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení zákona č. 546/2010 Z. z. v spojení s § 5a ods. 1 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. Kolektívnu zmluvu zverejní zamestnávateľ v Centrálnom registri zmlúv.
- (5) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2021. Jej platnosť a účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti a účinnosti ktorakolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť a účinnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- (6) Kolektívna zmluva je vyhotovená v troch rovnopisoch, z toho pre zamestnávateľa dva rovnopisy a jeden rovnopis pre odborovú organizáciu.

V Bratislave, dňa 17.12.2020

č.p.: CUZ_ZM_36/2020

.....
Ján Dubovec
riaditeľ

.....
Igor Huščava
predseda