

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania  
zamestnancov na rok 2015**

**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 2015**

## Čl. 1

### Všeobecné ustanovenia

(1) Táto podniková 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 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 na základe žiadosti odborovej organizácie bezplatne zabezpečí výber členských príspevkov členov odborovej organizácie formou zrážky zo mzdy a v pravidelných intervaloch ich odvedie na účet odborovej organizácie, ak odborová organizácia predloží zamestnávateľovi písomný súhlas zamestnanca (člena odborovej organizácie), s takouto formou platenia členských príspevkov.

(6) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza 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 poriadku len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.

(3) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý ma 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 ma pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne; prestávka na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút na zmenu sa nezapočítava do pracovného času.

(4) Ustanovený denný pracovný čas je od 7,30 h do 15,30 h. V tomto čase je zahrnutá aj prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

(5) Zamestnávateľ môže po dohode s odborovou organizáciou zaviesť pre jednotlivé pracoviská pružný pracovný čas s rôznym režimom.

(6) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou, pri prekážkach v práci na strane zamestnanca, stanoví pri pružnom pracovnom čase presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý patrí zamestnancovi voľno, aby sa tento posudzoval ako výkon práce.

(7) Dovoľenka zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce.

(8) 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 Zákonníka práce zvýšenie odchodného v sume jedného priemerného mesačného zárobku.

(9) 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 jedného priemerného mesačného zárobku

(10) 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.

(11) 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.

(12) 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, druhu, družku, rodiča zamestnanca, ako aj rodiča jeho manžela alebo druhu 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.

(13) 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 dlhodobu 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.

(14) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa § 62 ods.3 Zákonníka práce je dva mesiace.

(15) Ak výpoveď dáva zamestnanec, výpovedná doba je dva mesiace.

## 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 priemerného mesačného zárobku pri trvaní pracovného pomeru v rezorte MV SR menej ako päť rokov,
  - b) 100 % jeho priemerného mesačného zárobku pri trvaní pracovného pomeru v rezorte MV SR najmenej päť rokov.
- (3) Mzda bude zamestnancovi vyplatená najneskôr v desiatom dni nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že návrh mzdového a odmeňovacieho poriadku zamestnancov zamestnávateľa prerokuje s odborovou organizáciou.
- (5) Tarify zamestnancov sa od 1. júla 2015 zvýšia o 1 %.

## Čl. 5

### Sociálny fond a sociálna oblasť

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu podľa osobitného predpisu<sup>1)</sup> je vo výške 1,12% zo súhrnu hrubých miezd 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 (gastrolístky) bude nominálna hodnota stravného lístka vo výške 3,20 eur.
- b) stravovania v stravovacích zariadeniach zamestnávateľa kde bude nominálna hodnota stravy bez DPH 2,00 eur / na jedno teplé hlavné jedlo vrátane nápoja.

Hodnota jedného teplého hlavného jedla bez DPH                      2,00 €/ks

---

<sup>1)</sup>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.

Úhrada zamestnávateľa 55 % z ceny jedla	- 1,10 €/ks
Príspevok zo sociálneho fondu	- 0,26 €/ks
Úhrada zamestnanca bez DPH	0,64 €/ks
DPH (20%)	0,13 €/ks
Úhrada zamestnanca za jedno jedlo s DPH	0,77 €/ks

(3) Zamestnancovi, ktorý požiada zamestnávateľa o diétne stravovanie a svoju žiadosť doloží odporúčaním ošetrojúceho lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť v odbore vnútorné lekárstvo, gastroenterológia a diabetológia, 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.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s DDS vo výške 17,00 eur mesačne na jedného zamestnanca na plný úväzok. 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 0,26 eur na jedno jedlo. Tam, kde 80% zo sociálneho fondu nedosahuje výšku 0,26 eur na jedno hlavné jedlo, sa táto suma upraví presunom z položiek v bode 10, ods. 2, 3, 4 do výšky 0,26 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, wellnes atď.)

f) ďalší príspevok na dopravu do zamestnania a späť<sup>2)</sup> sa poskytne zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok<sup>3)</sup> nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu 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,

<sup>2)</sup> § 7 ods. 5 zákona 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.

<sup>3)</sup> § 134 zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

j) nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje v týchto prípadoch

1. úmrtie zamestnanca; nenávratná sociálna výpomoc sa poskytne rodinnému príslušníkovi,<sup>4)</sup> 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 1. a 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 príslušníka<sup>5)</sup> 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 jednorázovo poskytnúť zamestnancovi, ktorý bol dočasne práceneschopný viac ako 93 dní na základe 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 poisťovnú 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,

<sup>4)</sup> § 7 ods. 2 zákona 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.



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 príslušníka<sup>5)</sup> 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,

s) 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,

t) doplnujúce 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,

u) nevyčerpané finančné prostriedky podľa ods. 11 písm. a) bod 1. a 4. budú v príslušnom kalendárnom roku presunuté do objemu finančných prostriedkov na príspevkov na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do zamestnania a späť,

v) 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 poisťného na sociálne poistenie podľa osobitných predpisov,<sup>5)</sup>

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 6,66 eur vrátane DPH za osobu a deň (cena zahŕňa ubytovanie a raňajky)

## 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.

<sup>5)</sup> 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.

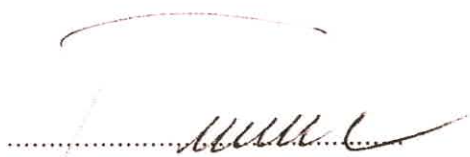
Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

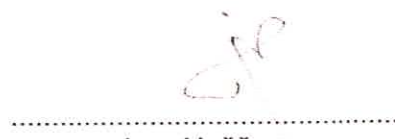
(3) Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú iba v písomnej forme a schvaľujú sa rovnako ako kolektívna zmluva.

(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 31.12.2015. Jej platnosť a účinnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti a účinnosti ktorákoľvek 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.

  
-----  
Ján Dubovec  
riaditeľ

  
-----  
Igor Huščava  
predseda

V Bratislave dňa 18. marca 2015