

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

zmluvné strany

**Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky zastúpené podpredsedom vlády
a ministrom vnútra Robertom Kaliňákom**

a

**Odborový zväz polície v Slovenskej republike zastúpený predsedom
Miroslavom Litvom**

a

**Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry zastúpený predsedníčkou
Máriou Mayerovou**

a

Odborový zväz hasičov zastúpený prezidentom Petrom Šagátom

a

**Odborový zväz KOVO zastúpený podpredsedníčkou Rady Monikou
Benedekovou**

a

**Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku zastúpený
predsedom Pavlom Ondekom**

a

Všeobecný slobodný odborový zväz zastúpený prezidentom Pavlom Sabom

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

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU
PRE ZAMESTNANCOV ODMEŇOVANÝCH 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
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 Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky (ďalej len „zamestnávateľ“) a Odborovým zväzom polície v Slovenskej republike, Slovenským odborovým zväzom verejnej správy a kultúry, Odborovým zväzom hasičov, Odborovým zväzom KOVO, Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a Všeobecným slobodným odborovým zväzom (ďalej len „odborový zväz“).

(2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a odborový zväz a upravuje priaznivejšie podmienky vykonávania pracovného pomeru u zamestnávateľa. Vzťahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú odmeňovaní 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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“) a na zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní na základe vnútorného mzdového predpisu vydaného podľa § 4 ods. 8 zákona č. 553/2003 Z. z. a na základe Zákonníka práce (ďalej len „zamestnanec“).

(3) Na bývalých zamestnancov – nepracujúcich dôchodcov, ktorí odišli do dôchodku od zamestnávateľa, platia ustanovenia kolektívnej zmluvy v rozsahu určenom v príslušných článkoch.

(4) Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier; odborový zväz bude neodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť pri ich riešení.

(5) Odborový zväz je riadnym účastníkom vnútorného rezortného pripomienkového konania k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov a interných predpisov.

(6) 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 príslušné orgány odborového zväzu.

(7) Ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu podľa ustanovení § 232 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ bude konať podľa § 232 ods. 1 Zákonníka práce za zamestnancov s odborovým orgánom odborového zväzu, ktorý kolektívnu zmluvu uzatváral, príslušným podľa programovej štruktúry rozpočtu a to za podprogramy 0D601, 0D605, 0D606, 0D60A, 0D607 – okrem výcvikového centra Hasičského a záchranného zboru Lešť a Strednej školy požiarnej ochrany, 0D60801 – okrem sekcie verejnej správy (ďalej len „podprogramy pre PZ“) s Odborovým zväzom polície Slovenskej republiky alebo za podprogramy 0D603, 0D604, 0D60801 – len sekcia verejnej správy (ďalej len „podprogramy pre okresné úrady“) so Slovenským odborovým zväzom verejnej správy a kultúry alebo za podprogram 0D602, 0D607 –

len výcvikové centrum Hasičského a záchranného zboru Lešť a Stredná škola požiarnej ochrany (ďalej len „podprogram pre HaZZ“) s Odborovým zväzom hasičov.

Čl. 2

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

(1) Zamestnávateľ uznáva odborový zväz, jeho odborové orgány a odborové organizácie 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 predsedovia odborových organizácií, predsedovia rád odborového zväzu, ktorí boli zvolení do funkcií v odborových orgánoch, budú mať na administratívnu odborársku prácu vyčlenený jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy za mesiac v odborovej organizácii, ktorá má do 100 členov, dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy za mesiac v odborovej organizácii nad 100 členov. Uvedené dni sa im v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.

(4) Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov odborového zväzu 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 odborových organizácií formou zrážky z platu/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.

Čl. 3

Pracovnoprávne vzťahy

(1) Zamestnávateľ prerokuje s odborovým zväzom navrhované organizačné zmeny najmenej 60 dní pred ich uskutočnením. Ak je zástupca odborového zväzu členom komisie pripravujúcej organizačné zmeny, nemusí byť táto lehota dodržaná.

(2) Zamestnancovi, ktorý v dôsledku organizačnej zmeny bude vykonávať iný druh práce, zamestnávateľ zabezpečí nevyhnutné vzdelávanie a preškolenie.

(3) Zamestnávateľ vykoná akékoľvek zmeny pracovného poriadku len s predchádzajúcim súhlasom odborového zväzu.

(4) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.

(5) 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.

(6) 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 odboru zamestnávateľa, odboru sekcie zamestnávateľa, úradu sekcie zamestnávateľa alebo iného na ich úroveň postaveného organizačného celku, prednosta okresného úradu, riaditeľ krajského riaditeľstva Policajného zboru, riaditeľ krajského riaditeľstva Hasičského a záchranného zboru, riaditeľ krajského centra podpory. 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 h a 9,00 h a končiť medzi 14,00 h a 15,00 h. Voliteľný pracovný čas bude od 6,00 h do začiatku základného pracovného času a od skončenia základného pracovného času do 18,00 h. Pružný pracovný čas sa vykonáva v pružnom pracovnom období, ktoré sa uplatní ako obdobie príslušného kalendárneho mesiaca.

(7) Dovolenka 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 a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok, zvýšenie odchodného v sume jedného funkčného platu/priemerného mesačného zárobku.

(9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok 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 jeho funkčného platu/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 dvanásťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (§ 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z.), 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, 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 poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov, ak sú obidvaja zamestnancami zamestnávateľa.

(13) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi platené pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa na bezodplatnú účasť na darovaní krvi.

(14) Zamestnávateľ môže pre zamestnancov organizovať branno-športové aktivity za účelom regenerácie pracovných síl, najviac jedenkrát v priebehu kalendárneho roka, ak to prevádzkové podmienky pracoviska umožnia.

(15) 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.

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

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

(18) 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.

Čl. 4 Odmeňovanie

- (1) Zamestnávateľ prerokuje návrh rozpočtu a rozpis rozpočtu mzdových prostriedkov s odborovým zväzom.
- (2) Zamestnávateľ predloží na požiadanie odborového zväzu prehľad a potrebné podklady o čerpaní mzdových prostriedkov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, ak za posledných 12 mesiacov neporušil pracovnú disciplínu vo výške
 - a) 50 % jeho funkčného platu/priemernej mzdy pri trvaní pracovného pomeru v rezorte Ministerstva vnútra Slovenskej republiky menej ako päť rokov,
 - b) 100 % jeho funkčného platu/priemernej mzdy pri trvaní pracovného pomeru v rezorte Ministerstva vnútra Slovenskej republiky najmenej päť rokov.
- (4) Plat/mzda bude zamestnancovi vyplatený/á najneskôr v desiatom dni nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Čl. 5 Sociálny fond a sociálna oblasť

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu podľa osobitného predpisu¹⁾ je vo výške 1,12 % zo súhrnu hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Sociálny fond sa tvorí v súlade s platnou programovou štruktúrou rozpočtu
 - a) spoločne pre všetkých zamestnancov zaradených podľa podprogramov pre PZ,
 - b) spoločne pre všetkých zamestnancov zaradených podľa podprogramov pre okresné úrady,
 - c) spoločne pre všetkých zamestnancov zaradených podľa podprogramu pre HaZZ.
- (2) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy vo všetkých zmenách podľa všeobecne záväzných právnych predpisov a nariadenia ministra vnútra Slovenskej republiky č. 24/2013 o zabezpečovaní stravovania. Formy stravovania budú s prihliadnutím na miestne podmienky a zdravotný stav zamestnancov dohodnuté s príslušným odborovým orgánom. Pri využívaní
 - a) priamej zmluvnej formy stravovania vo verejných stravovacích zariadeniach s obsluhou (reštaurácie) bude nominálna hodnota stravného lístka najviac do výšky 3,20 eur a od 1. februára 2015 najviac do výšky 3,30 eur; to sa nevzťahuje na prípady stravovania zabezpečovaného využívaním priamej zmluvnej formy v stravovacích zariadeniach iných zamestnávateľov, ktoré poskytnú miesto na sedenie bez obsluhy pre vopred vymedzený počet stravníkov (jedálne v závodoch, družstvách, úradoch alebo iných vymedzených priestoroch);

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.

konkrétnu nominálnu hodnotu stravného lístka pri priamej zmluvnej forme dohodne zamestnávateľ s príslušnou odborovou organizáciou,
b) sprostredkovateľskej formy stravovania (gastrolístky) bude nominálna hodnota stravného lístka vo výške 3,20 eur a od 1. februára 2015 vo výške 3,30 eur.

(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 môže poskytnúť vo vlastných alebo zmluvných stravovacích zariadeniach stravovanie aj bývalým zamestnancom – nepracujúcim dôchodcom, ktorí do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku pracovali u zamestnávateľa.

(6) Príspevok na jedlo zo sociálneho fondu zamestnávateľ môže poskytnúť nepracujúcim dôchodcom, ktorí do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku pracovali u zamestnávateľa, podľa finančných možností a schváleného rozpočtu sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s DDS vo výške 19,92 eur mesačne na jedného zamestnanca na plný úväzok. Zamestnancovi na skrátený úväzok je výška príspevku alikvotne prepočítaná 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 plat/mzda.

(8) 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.

(9) Zamestnávateľ pri výkone práv jediného akcionára Nemocnice svätého Michala, a.s., Bratislava zabezpečí bezplatné poskytnutie potvrdenia zamestnancovi o vykonaní zdravotnej starostlivosti na preukázanie dôležitej osobnej prekážky v práci podľa § 141 Zákonníka práce.

(10) Zmluvné strany sa dohodli, že vytvorený sociálny fond bude rozdelený v súlade s platnou programovou štruktúrou rozpočtu

- a) spoločne pre všetkých zamestnancov zaradených podľa podprogramov pre PZ,
- b) spoločne pre všetkých zamestnancov zaradených podľa podprogramov pre okresné úrady,
- c) spoločne pre všetkých zamestnancov zaradených podľa podprogramu pre HaZZ.

(11) 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.¹⁾

(12) Zásady pre použitie sociálneho fondu pre zamestnancov zaradených v podprograme pre PZ

a) zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond pre podprogramy pre PZ bude rozdelený nasledovne:

1. 39 % na stravovanie,
2. 5% na regeneráciu pracovných síl,
3. 10% na dopravu do zamestnania a späť,
4. 10% na nenávratné sociálne výpomoci,
5. 36 % na návratné sociálne výpomoci,

b) zmluvné strany sa dohodli, že zo sociálneho fondu sa bude prispievať zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme na stravovanie v sume, ktorá tvorí rozdiel objemu finančných prostriedkov potrebných na zvýšenie z 55% na 65% príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov,

c) 39 % z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na stravovanie v priebehu výkonu zmien. Tam, kde 39 % zo sociálneho fondu nedosahuje

1. od 1. januára 2015 výšku 0,20 eur na jedno hlavné jedlo, sa táto suma upraví presunom z položiek v písm. a) bod 2., 3. a 4. do výšky 0,20 eur, a to rovnako pri využívaní rôznych foriem stravovania,
2. od 1. februára 2015 výšku 0,26 eur na jedno hlavné jedlo, sa táto suma upraví presunom z položiek v písm. a) bod 2., 3. a 4. do výšky 0,26 eur, a to rovnako pri využívaní rôznych foriem stravovania,

d) 5% z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na regeneráciu pracovných síl,

e) 10 % z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na dopravu zamestnancov do zamestnania a späť,

f) 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,

g) ďalší príspevok na dopravu do zamestnania a späť²⁾ sa poskytne zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého

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

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,

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

i) príspevok podľa písm. g) 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,

j) 10% 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,

k) 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 jeden mesiac,
3. živelná pohroma, ktorá postihla zamestnanca,
4. iná nepredvídaná sociálna situácia značne znižujúca dovtedajší životný štandard zamestnanca,

l) nenávratná sociálna výpomoc sa podľa písm. k) bodu 1., 2., 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. Pre účely poskytnutia tejto výpomoci (na posúdenie bytovej situácie a platobnej schopnosti žiadateľa) sa za osoby trvalo žijúce v spoločnej domácnosti považuje napríklad manžel, manželka, rodič, druh, družka (alebo iná na roveň postavená osoba) a deti, ku ktorým majú rodičia vyživovaciu povinnosť,

m) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. k) bod 1. možno poskytnúť na základe písomnej žiadosti rodinného príslušníka⁴⁾ zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 1 000 eur,

³⁾ § 134 zákona č. 311/2001 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.

n) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. k) bod 2. možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti doručenej komisii najneskôr však do 30 kalendárnych dní po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. Výška nenávratnej sociálnej výpomoci sa rovná priemernej výške straty na zárobku počas kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, najviac však vo výške 165 eur za kalendárny mesiac. Výsledná suma sa zaokrúhľuje na jedno celé euro nahor,

o) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. k) bod 3. možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti a dokladov preukazujúcich výšku škody spôsobenej živelnou pohromou do výšky 1 000 eur. Ak mal žiadateľ uzatvorenú poisťnú zmluvu na poškodený majetok, je potrebné predložiť doklady o výške náhrady škody zo strany poisťovne,

p) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. k) bod 4. možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti a odôvodnenia do výšky 800 eur, to neplatí, ak ide o dôvod podľa písm. q) bod 1., kedy možno poskytnúť výpomoc až do výšky dvojnásobku sumy určenej pre tento druh výpomoci. Žiadosť o nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. q) bod 1. musí byť doložená kópiou meritórneho rozhodnutia orgánu činného v trestnom konaní, v ktorom je vyčíslená škoda a zároveň uvedené, že škoda bola spôsobená v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti,

q) za inú nepredvídanú sociálnu situáciu, ako dôvod pre poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci podľa písm. k) 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. k) bod 4. navýšiť 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,
4. náhla a vážna zmena zdravotného stavu rodinného príslušníka⁴⁾ 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

1. odôvodnenosť žiadosti,
2. sociálnu situáciu zamestnanca a osôb trvalo s ním žijúcim v spoločnej domácnosti,
3. 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) 36 % zo sociálneho fondu sa vyčlení na návratnú sociálnu výpomoc. Zdrojom financovania tejto výpomoci je dohodnuté percentuálne vyjadrenie z tvorby sociálneho fondu bežného roka (t. j. dohodnutá časť z prídelu do sociálneho fondu) a splátky z poskytnutých návratných sociálnych výpomocí. Nepoužité finančné prostriedky vyčlenené na tento účel prechádzajú ako ich zdroj do ďalšieho kalendárneho roka. Tieto zdroje budú analyticky sledované,

u) 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,

v) 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; pre účely poskytnutia tejto výpomoci (na posúdenie bytovej situácie a platobnej schopnosti žiadateľa) sa za osoby trvalo žijúce v spoločnej domácnosti považuje napríklad manžel, manželka, rodič, druh, družka (alebo iná na roveň postavená osoba) a deti, ku ktorým majú rodičia vyživovaciu povinnosť,
3. dĺžka trvania služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru alebo pracovného pomeru žiadateľa v útvaroch zamestnávateľa,
4. ďalšie sociálne aspekty (počet detí, rodinný stav a podobne),
5. iné kritériá,

w) návratná sociálna výpomoc je nenáročná. Postup jej uplatňovania, schvaľovania a poskytovania upravuje interný predpis⁵⁾,

x) nevyčerpané finančné prostriedky podľa ods. 12 písm. a) 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,

y) zamestnávateľ sa zaväzuje, že štvrťročne zverejní na svojej intranetovej stránke zoznam zamestnancov, ktorí požiadali o poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci a nenávratnej sociálnej výpomoci (ďalej len „výpomoc“) a zoznam zamestnancov, ktorým bola výpomoc poskytnutá. Zoznamy budú obsahovať titul, meno, priezvisko, pracovné zaradenie (centrum podpory), druh, účel, výšku výpomoci, dátum doručenia žiadosti o výpomoc a dátum poskytnutia výpomoci v súlade s osobitnými predpismi,⁶⁾

z) generálna riaditeľka sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa a riaditelia krajských riaditeľstiev Policajného zboru zriadia sociálne komisie. Sociálna komisia si v štatúte určí oprávnenia a povinnosti, ktoré musia byť

⁵⁾ Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č.136/2014 o návratnej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu.

⁶⁾ Zákon 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. Zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 84/2014 Z. z.

v súlade s osobitným predpisom, kolektívnou zmluvou a dobrými mravmi. Sociálna komisia schvaľuje použitie prostriedkov sociálneho fondu. Generálna riaditeľka sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa a riaditelia krajských riaditeľstiev Policajného zboru môžu rozhodnutie sociálnej komisie pozastaviť alebo zrušiť, ak je rozhodnutie sociálnej komisie v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s kolektívnou zmluvou,

aa) v sociálnej komisii bude zastúpená každá základná organizácia odborového zväzu jedným členom. Zastúpenie organizačných jednotiek zamestnávateľa je v kompetencii generálnej riaditeľky sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa a riaditeľov krajských riaditeľstiev Policajného zboru, pričom počet zástupcov nimi nominovaných je rovnaký ako počet zástupcov odborového zväzu. Predsedom sociálnej komisie je zástupca odborového zväzu, tajomníkom sociálnej komisie je zástupca zamestnávateľa. Po dohode zmluvných strán nemusí mať v sociálnej komisii zastúpenie každá základná organizácia odborového zväzu, ale paritné zastúpenie musí byť zachované,

bb) 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,

cc) 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,

dd) za účelom riešenia prípadných sporov vzniknutých na základe rozhodnutí sociálnych komisií o pridelení prostriedkov zo sociálneho fondu na jednotlivé druhy výpomocí služobný úrad podľa potreby zriadi centrálnu rozhodcovskú komisiu (ďalej len „rozhodcovská komisia“). Rozhodcovská komisia je zložená z dvoch zástupcov odborového zväzu a dvoch zástupcov služobného úradu. Predsedom rozhodcovskej komisie je zástupca odborového zväzu. Stanovisko rozhodcovskej komisie je konečné,

ee) z príspevkov zo sociálneho fondu 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,⁷⁾

ff) zamestnanec, ktorý je pracovne zaradený v
1. krajskom riaditeľstve Policajného zboru, centre podpory alebo jednotke centra podpory s výnimkou Bratislavy, svoju žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu predloží zodpovednému zamestnancovi konkrétneho centra podpory. Táto žiadosť bude predmetom rokovania sociálnej komisie, ktorá je zriadená na konkrétnom krajskom riaditeľstve Policajného zboru,

⁷⁾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.

2. Krajskom riaditeľstve Policajného zboru v Bratislave alebo Centre podpory Bratislava svoju žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu predloží zodpovednému zamestnancovi na odbore mzdovej politiky sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa. Táto žiadosť bude predmetom rokovania sociálnej komisie, ktorá je zriadená na Krajskom riaditeľstve Policajného zboru v Bratislave,
3. sekcii, úrade, centre podpory zamestnávateľa, prezídiu policajného zboru (okrem sekcie verejnej správy, Slovenského národného archívu, Archívu hlavného mesta Slovenskej republiky, Štátneho ústredného banského archívu Banská Štiavnica a štátnych archívov), Strednej odbornej školy Policajného zboru v Bratislave, Strednej odbornej školy Policajného zboru v Pezinku alebo Migračnom úrade svoju žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu predloží zodpovednému zamestnancovi odboru mzdovej politiky sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa. Táto žiadosť bude predmetom rokovania sociálnej komisie, ktorá je zriadená generálnou riaditeľkou sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa,
4. Strednej odbornej školy Policajného zboru v Košiciach, svoju žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu predloží zodpovednému zamestnancovi Centra podpory Košice. Táto žiadosť bude predmetom rokovania sociálnej komisie, ktorá je zriadená na Krajskom riaditeľstve Policajného zboru v Košiciach.

(13) Zásady pre použitie sociálneho fondu pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre okresné úrady,

a) zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond pre podprogramy pre okresné úrady bude rozdelený nasledovne:

1. 82 % na stravovanie,
2. 8 % na regeneráciu pracovnej sily,
3. 5 % na dopravu do zamestnania a späť,
4. 5 % na nenávratnú sociálnu výpomoc,

b) 82 % z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na stravovanie v priebehu pracovných zmien. Ak uvedený podiel 82 % nepostačuje na poskytnutie príspevku

1. od 1. januára 2015 vo výške najmenej 0,66 eur na jedno teplé hlavné jedlo, vykoná sa presun prostriedkov z položiek v písm. a) bod. 2. až 4. tak, aby bol zabezpečený príspevok na jedno teplé hlavné jedlo najmenej vo výške 0,66 eur vo všetkých formách stravovania,
2. od 1. februára 2015 vo výške najmenej 0,72 eur na jedno teplé hlavné jedlo, vykoná sa presun prostriedkov z položiek v písm. a) bod. 2. až 4. tak, aby bol zabezpečený príspevok na jedno teplé hlavné jedlo najmenej vo výške 0,72 eur vo všetkých formách stravovania,

c) príspevok na regeneráciu pracovnej sily a príspevok na dopravu do zamestnania a späť (ďalej len „príspevok“) sa poskytne bez predloženia dokladov vo forme peňažného plnenia raz za rok zamestnancovi, ktorý je k 30. novembru príslušného kalendárneho roka v pracovnom pomere k zamestnávateľovi a odpracoval viac ako jeden mesiac. Výška príspevku sa určí podľa objemu finančných prostriedkov sociálneho fondu rozpočtovaného na uvedené účely v príslušnom kalendárnom roku, podľa počtu oprávnených zamestnancov a počtu kalendárnych mesiacov odpracovaných jednotlivými oprávnenými zamestnancami,

d) sociálna výpomoc sa poskytuje ako nenávratná (ďalej len „sociálna výpomoc“) najmä v týchto prípadoch:

1. úmrtie zamestnanca,
2. úmrtie rodinného príslušníka⁴⁾ zamestnanca, ktorý žil so zamestnancom v spoločnej domácnosti,
3. dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca dlhšie ako tri mesiace,
4. živelná pohroma, ktorá postihla zamestnanca,
5. iná nepredvídaná sociálna situácia značne znižujúca dovtedajší životný štandard zamestnanca na základe posúdenia sociálnej komisie,

e) sociálnu výpomoc možno poskytnúť iba na základe písomnej žiadosti zamestnanca alebo rodinného príslušníka⁴⁾ zosnulého zamestnanca a dokladov ako je upravené ďalej, doručených sociálnej komisii okresného úradu v sídle kraja, v územnom obvode ktorého zamestnanec je alebo bol v pracovnom pomere,

f) sociálnu výpomoc podľa písm. d) možno poskytnúť len žiadateľovi, ktorého príjem 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 SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond. U zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného príjmu vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času,

g) sociálnu výpomoc podľa písm. d) bod 1. možno poskytnúť rodinnému príslušníkovi⁴⁾, ktorý zabezpečoval pohreb zosnulého zamestnanca na základe písomnej žiadosti doloženej dokladmi o výdavkoch na pohreb, do výšky 166 eur,

h) sociálnu výpomoc podľa písm. d) bod 2. možno poskytnúť zamestnancovi, ktorý zabezpečoval pohreb svojho rodinného príslušníka⁴⁾ na základe písomnej žiadosti doloženej dokladmi o výdavkoch na pohreb, do výšky 166 eur,

i) sociálnu výpomoc podľa písm. d) bod 3. možno 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:

- pri dočasnej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 93 dní vo výške 66 eur,
- pri dočasnej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 155 dní vo výške 100 eur,
- pri dočasnej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 217 dní vo výške 133 eur,
- pri dočasnej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 310 dní vo výške 166 eur,

j) sociálnu výpomoc podľa písm. d) bod 4. možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti doloženej dokladmi o výške škody spôsobenej živelnou pohromou a o výške náhrady škody - úhrade poistnej udalosti zo strany poisťovne v prípade poistenia majetku

- pri škode do 664 eur vo výške 33 eur,
- pri škode od 665 eur do 1 328 eur vo výške 66 eur,
- pri škode od 1 329 eur do 1 656 eur vo výške 100 eur,
- pri škode od 1 657 eur do 1992 eur vo výške 133 eur,
- pri škode vyššej ako 1992 eur vo výške 166 eur,

k) sociálnu výpomoc podľa písm. d) bod 5. možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti doloženej dokladmi o okolnostiach, ktoré spôsobili sociálnu situáciu značne znižujúcu dovtedajší životný štandard zamestnanca, do výšky 166 eur,

l) o použití sociálneho fondu, poskytnutí príspevkov a sociálnej výpomoci a o presune finančných prostriedkov sociálneho fondu medzi jednotlivými položkami uvedenými v písm. a) v prípade ich nečerpania v plánovanej výške, rozhoduje sociálna komisia,

m) sociálnu komisiu pre zamestnancov sekcie verejnej správy a štátnych archívov zriaďuje generálny riaditeľ sekcie verejnej správy zamestnávateľa, sociálnu komisiu pre zamestnancov okresných úradov spadajúcich pod okresný úrad v sídle kraja zriaďuje prednosta okresného úradu v sídle kraja,

n) sociálna komisia je zložená zo zástupcov zamestnancov a zástupcov zamestnávateľa, pričom ich počet je rovnaký. Predsedom sociálnej komisie je zástupca odborových organizácií okresných úradov pôsobiacich na území kraja po dohode príslušných odborových organizácií a tajomníkom sociálnej komisie je zástupca zamestnávateľa,

o) sociálna komisia vykonáva svoju činnosť podľa schváleného štatútu, v rozsahu oprávnení a povinností upravených v súlade s osobitným predpisom, platnou kolektívnou zmluvou a dobrými mravmi. Sociálna komisia rozhoduje hlasovaním; v prípade rovnosti hlasov pri hlasovaní má predseda sociálnej komisie dva hlasy,

p) ak je rozhodnutie sociálnej komisie v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s platnou kolektívnou zmluvou, vedúci zamestnanec, ktorý zriadil sociálnu komisiu, môže rozhodnutie sociálnej komisie pozastaviť alebo zrušiť,

r) o priebehu rokovania sociálnej komisie vyhotoví tajomník sociálnej komisie zápisnicu, ktorú podpisuje predseda sociálnej komisie a dvaja členovia sociálnej komisie, schválení na začiatku zasadnutia za overovateľov zápisnice.

(14) Zásady pre použitie sociálneho fondu pre zamestnancov zaradených v podprograme pre HaZZ

a) zmluvné strany sa dohodli že sociálny fond pre podprogram pre HaZZ bude rozdelený nasledovne:

1. 40 % na stravovanie,
2. 25% na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov,
3. 10 % na dopravu do zamestnania a späť,
4. 5% na nenávratnú sociálnu výpomoc,
5. 20 % na návratnú sociálnu výpomoc,

b) zmluvné strany sa dohodli, že zo sociálneho fondu sa bude prispievať zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme na stravovanie v sume, ktorá sa bude rovnať objemu finančných prostriedkov potrebnému na zvýšenie z 55% na 65% príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov,

c) 40 % z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na stravovanie v priebehu výkonu zmien. Tam, kde 40 % zo sociálneho fondu nedosahuje

1. od 1. januára 2015 výšku 0,15 eur na jedno hlavné jedlo, sa táto suma upraví presunom z položiek uvedených v písm. a) bod 2., 3., 4. do výšky 0,15 eur, a to rovnako pri využívaní rôznych foriem stravovania,
2. od 1. februára 2015 výšku 0,26 eur na jedno hlavné jedlo, sa táto suma upraví presunom z položiek uvedených v písm. a) bod 2., 3., 4. do výšky 0,26 eur, a to rovnako pri využívaní rôznych foriem stravovania,

d) ďalšou realizáciou sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov je najmä príspevok:

- 1) za darovanie krvi zamestnancovi, ktorý v roku 2015 získal:
 - ❖ bronzovú Jánskeho plaketu vo výške 30 eur,
 - ❖ striebornú Jánskeho plaketu vo výške 50 eur,
 - ❖ zlatú Jánskeho plaketu vo výške 70 eur,
 - ❖ diamantovú Jánskeho plaketu vo výške 90 eur,
 - ❖ medailu MUDr. Jána Kňazovického vo výške 120 eur.
- 2) pri narodení dieťaťa do 500 eur za každé jedno dieťa,
- 3) pri životnom jubileu zamestnanca pri dosiahnutí 50 rokov veku podľa počtu odpracovaných rokov nepretržitého trvania pracovného pomeru:
 - a) do 5 rokov vo výške najmenej 25 % jeho mesačného funkčného platu,
 - b) nad 5 rokov do 10 rokov vo výške najmenej 50 % jeho mesačného funkčného platu,
 - c) nad 10 rokov do 20 rokov vo výške najmenej 75 % jeho mesačného funkčného platu,
 - d) nad 20 rokov v sume 100 % jeho mesačného funkčného platu.
- 4) na poistenie kritických chorôb,

e) 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,

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

g) 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 mesiac,
3. živelná pohroma, ktorá postihla zamestnanca,

4. iná nepredvídaná sociálna situácia značne znižujúca dovtedajší životný štandard zamestnanca,

h) nenávratná sociálna výpomoc sa podľa písm. g) bod 4. sa 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,

i) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. g) bod 1. možno poskytnúť na základe písomnej žiadosti rodinného príslušníka⁴⁾ zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 500 eur,

j) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. g) bod 2. možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti doručenej komisii najneskôr však do 30 kalendárnych dní po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti. Výška nenávratnej sociálnej výpomoci sa rovná priemernej výške straty na zárobku počas kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, najviac však vo výške 100 eur za kalendárny mesiac. Výsledná suma sa zaokrúhľuje na jedno celé euro nahor,

k) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. g) bod 3. možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti a dokladov preukazujúcich škodu spôsobenú živelnou pohromou do výšky 2 000 eur. Ak mal žiadateľ uzatvorenú poisťnú zmluvu na poškodený majetok, je potrebné predložiť doklady o výške náhrady škody zo strany poisťovne,

l) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. g) bod 4. možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti a odôvodnenia do výšky 800 eur; to neplatí, ak ide o dôvod podľa písm. m) bod 1., kedy možno poskytnúť výpomoc až do výšky dvojnásobku určenej sumy. Žiadosť o nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. m) bod 1. musí byť doložená kópiou meritórneho rozhodnutia orgánu činného v trestnom konaní, v ktorom je vyčíslená škoda a zároveň uvedené, že škoda bola spôsobená v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti,

m) za inú nepredvídanú sociálnu situáciu, ako dôvod pre poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci podľa písm. g) 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. g) bod 4. navýšiť 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 príslušníka⁴⁾ zamestnanca vrátane jeho úmrtia,

5. narodenie dieťaťa osamelej matke; uplatniť žiadosť v takomto prípade je potrebné najneskôr do dvoch mesiacov od narodenia dieťaťa,

n) komisia posudzuje žiadosť zamestnanca o nenávratnú sociálnu výpomoc a o príspevok v rámci ďalšej realizácie sociálnej politiky individuálne so zreteľom na

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

o) príspevok zo sociálneho fondu podľa ods. 14 písm. a) je nenárokový,

p) nenávratná sociálna výpomoc nie je nároková a nevyčerpané finančné prostriedky podľa ods. 14 písm. a) bod 1., 2., a 4. budú v príslušnom kalendárnom roku presunuté do objemu finančných prostriedkov na dopravu do zamestnania a späť,

q) prezident Hasičského a záchranného zboru a riaditelia krajských riaditeľstiev Hasičského a záchranného zboru zriadia sociálne komisie. Sociálna komisia si v štatúte určí oprávnenia a povinnosti, ktoré musia byť v súlade s osobitným predpisom, kolektívnou zmluvou a dobrými mravmi. Sociálna komisia schvaľuje použitie prostriedkov sociálneho fondu. Vedúci zamestnanec, ktorý zriadil komisiu môže rozhodnutie sociálnej komisie pozastaviť alebo zrušiť, ak je rozhodnutie sociálnej komisie v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s kolektívnou zmluvou,

r) v sociálnej komisii bude zastúpená každá základná organizácia odborového zväzu jedným členom. Zastúpenie organizačných jednotiek zamestnávateľa je v kompetencii prezidenta Hasičského a záchranného zboru a riaditeľov krajských riaditeľstiev Hasičského a záchranného zboru, pričom počet nimi nominovaných zástupcov je rovnaký ako počet zástupcov odborového zväzu. Predsedom sociálnej komisie je zástupca odborového zväzu, tajomníkom sociálnej komisie je zástupca zamestnávateľa. Po dohode zmluvných strán nemusí mať v sociálnej komisii zastúpenie každá základná organizácia odborového zväzu, ale paritné zastúpenie musí byť zachované,

s) 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,

t) z dôvodu uspokojovania potrieb zamestnancov, po schválení sociálnou komisiou je možné presúvať finančné prostriedky sociálneho fondu medzi jednotlivými položkami uvedenými v ods. 14 písm. a) bod 1. až 4. nečerpanými v plánovanom rozsahu,

u) z príspevkov zo sociálneho fondu 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,⁷⁾

v) návratná sociálna výpomoc sa poskytuje podľa osobitného predpisu,

x) zamestnanec, ktorý je pracovne zaradený na:

- 1) na prezídiu Hasičského a záchranného zboru, Požiarnotechnickom a expertíznom ústave Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, na výcvikovom centre Hasičského a záchranného zboru Lešť, Záchrannej brigáde Hasičského a záchranného zboru Malacky, Záchrannej brigáde Hasičského a záchranného zboru Humenné, Záchrannej brigáde Hasičského a záchranného zboru Žilina, svoju žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu predloží zodpovednému zamestnancovi prezídia Hasičského a záchranného zboru. Táto žiadosť bude predmetom rokovania sociálnej komisie, ktorá je zriadená prezidentom Hasičského a záchranného zboru,
- 2) krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru, svoju žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu predloží zodpovednému zamestnancovi krajského riaditeľstva Hasičského a záchranného zboru. Táto žiadosť bude predmetom rokovania sociálnej komisie, ktorá je zriadená v konkrétnom krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru.
- 3) Strednej odbornej škole požiarnej ochrany Žilina svoju žiadosť predloží zodpovednému zamestnancovi Krajského riaditeľstva Hasičského a záchranného zboru Žilina. Táto žiadosť bude predmetom rokovania komisie, ktorá je zriadená na Krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru Žilina.

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 1. januára 2015. Kolektívnu zmluvu zverejní zamestnávateľ v Centrálnom registri zmlúv.
- (5) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2015. Jej platnosť a účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti a účinnosti ktorákoli 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) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zverejní kolektívnu zmluvu vo Vestníku Ministerstva vnútra Slovenskej republiky a na intranetovej stránke zamestnávateľa do 15 dní od jej podpísania.

(7) Kolektívna zmluva je vyhotovená v ôsmych rovnopisoch, z toho pre zamestnávateľa dva rovnopisy a po jednom rovnopise pre ostatných zástupcov zmluvných strán, ktoré zmluvu podpisovali.

(8) Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy končí platnosť a účinnosť všetkých kolektívnych zmlúv pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme a odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a Zákonníka práce, platných a účinných u zamestnávateľa ku dňu nadobudnutia jej účinnosti.

.....
Robert Kaliňák
podpredseda vlády a minister vnútra
Slovenskej republiky

.....
Miroslav Litva
predseda
Odborového zväzu polície
v Slovenskej republike

.....
Mária Mayerová
predsedníčka
Slovenského odborového
zväzu verejnej správy a kultúry

.....
Peter Šagát
prezident
Odborového zväzu hasičov

.....
Monika Benedeková
podpredsedníčka
Rady odborového zväzu KOVO

.....
Pavol Ondek
predseda
Odborového zväzu pracovníkov školstva
a vedy na Slovensku

.....
Pavol Sabo
prezident
Všeobecného slobodného odborového
zväzu

V Bratislave dňa