

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania  
zamestnancov na roky 2019 - 2020  
zmluvné strany**

**Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky zastúpené  
ministerkou vnútra Denisou Sakovou  
a**

**Odborový zväz polície v Slovenskej republike zastúpený predsedom  
Viktorom Kissom  
a**

**Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry zastúpený predsedníčkou  
Milenou Rácovou**

**a**

**Odborový zväz hasičov zastúpený prezidentom  
Petrom Šagátom**

**a**

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

**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 ROKY 2019 - 2020**

## 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 a (ďalej len „odborový zväz“).
- (2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a odborový zväz a upravuje priaznivejšie podmienky vykonávania pracovného pomeru u zamestnávateľa. Vztahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa (ďalej len „zamestnanec“), 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 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“).
- (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 spolupôbiť 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, 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 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
  - a) pre členov Odborového zväzu polície v Slovenskej republike vo výške 0,8 % z čistého platu/mzdy v podiele 70 % na účet príslušnej základnej organizácie Odborového zväzu polície v Slovenskej republike a 30 % na účet Odborového zväzu polície v Slovenskej republike,
  - b) pre členov Odborového zväzu hasičov vo výške 1 % z čistého platu/mzdy v podiele 50 % na účet príslušnej základnej organizácie Odborového zväzu hasičov a 50 % na účet Odborového zväzu hasičov,
  - c) pre členov Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry vo výške 1 % z čistého platu/mzdy v podiele 65 % na účet príslušnej základnej organizácie Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry a 35 % na účet Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry.
- (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 predsedom príslušného odborového zväzu alebo ním poverenou osobou navrhované zmeny v tabuľkách zloženia a počtov najmenej 60 dní pred ich uskutočnením, ak sa s prihliadnutím na ich charakter a rozsah nedohodne inak. Časová lehota začína plynúť dňom prvého prerokovania na príslušnej úrovni riadenia.

- (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  $\frac{1}{2}$  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  $\frac{1}{4}$  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 požiadajú odborová organizácia a prevádzkové podmienky to dovoľujú. 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 inej na ich úroveň postavenej organizačnej zložky, prednosta okresného úradu, riaditeľ krajského riaditeľstva Policajného zboru, riaditeľ krajského riaditeľstva Hasičského a záchranného zboru, riaditeľ krajského centra podpory. 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. V mesiacoch júl a august môže základný pracovný čas začať medzi 7,00 h a 9,00 h a končiť medzi 13,00 h a 15,00 h, ak zamestnanec odpracuje v danom dni 6 hodín základného pracovného času. Pružný pracovný čas sa vykonáva v pružnom pracovnom období, ktoré sa uplatní ako obdobie príslušného kalendárneho mesiaca.
- (7) Ak je uplatnený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonávanie práce v rozsahu priemerného denného pracovného času.
- (8) Dovolenka zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce.
- (9) Dovolenka zamestnanca pracujúceho striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke v 12 hodinových zmenách, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku je vo výmere 6 týždňov, čo sa zaokrúhľuje na 18 zmien. Dovolenka zamestnanca pracujúceho striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke v 12 hodinových zmenách, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka nedovŕši 33 rokov veku je vo výmere 5 týždňov, čo sa zaokrúhľuje na 15 zmien.
- (10) 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
  - a) v sume dvoch funkčných platov/priemerných mesačných zárobkov ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden rok a menej ako 35 rokov,

- b) v sume troch funkčných platov/priemerných mesačných zárobkov ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej 35 rokov,
- (11) 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.
- (12) 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.
- (13) Zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou mzdy
- a) pri starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere, v rozsahu piatich pracovných dní v kalendárnom roku,
- b) na sprevádzanie dieťaťa do školy v 1. ročníku základnej školy v prvý školský deň. Voľno patrí len jednému z rodičov.
- (14) 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.
- (15) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi platené pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa na bezodplatnú účasť na darovaní krvi.
- (16) 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.
- (17) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa posudzuje ako zamestnanec pracujúci v noci<sup>1)</sup> na absolvovanie povinnej lekárskej prehliadky platené pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden pracovný deň.
- (18) 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) 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia

---

<sup>1)</sup> § 98 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

výpovede trval menej ako 5 rokov,

b) 3 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov.

- (19) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa § 62 ods. 3 Zákonníka práce je 2 mesiace.
- (20) Ak výpoveď dáva zamestnanec, výpovedná doba je 2 mesiace.
- (21) Zmluvné strany sa dohodli, že príplatok za zmenu bude u všetkých zamestnancov vo výške 30 eur. Tým zamestnancom, ktorí majú priznaný príplatok za zmenu vyšší ako 30 eur, zostáva nezmenený.

#### **Čl. 4 Platové náležitosti**

- (1) Zamestnávateľ predloží na požiadanie odborového zväzu návrh rozpočtu mzdových prostriedkov a aktuálnu informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov k danému obdobiu.
- (2) V prípade, ak finančná situácia v oblasti rozpočtu mzdových prostriedkov umožní tvorbu fondu odmien zamestnancov, jeho následné použitie bude prerokované najneskôr 14 dní pred rozpísaním objemov finančných prostriedkov na odmeny s vedením odborového zväzu.
- (3) Zamestnávateľ zachová zamestnancovi od 1. januára 2019 priznaný alebo zvýšený osobný príplatok v sume 100 eur na ocenenie kvality vykonávanej činnosti a osobných schopností zamestnanca, ktorý mu bol priznaný do 31. decembra 2018 a od 1. januára 2020, ktorý mu bol priznaný do 31. decembra 2019. Zamestnávateľ prizná pri nástupe zamestnanca do pracovného pomeru zamestnancovi osobný príplatok v sume 100 eur.
- (4) Odsek 3 sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorých mzda je v plnej výške (100 %) financovaná z iných rozpočtových zdrojov krytia (okrem zdroja 111 - rozpočtové prostriedky kapitoly) a mimorozpočtových zdrojov krytia.
- (5) Výšku osobného príplatku pred jeho znížením alebo odňatím prerokuje nadriadený v súlade s osobitným predpisom<sup>2)</sup> s príslušným odborovým orgánom.
- (6) Prejednanie písomného upozornenia o porušení pracovnej disciplíny bude prerokované za prítomnosti predsedu príslušnej odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby. Vyjadrenie predsedu príslušnej odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby bude súčasťou záznamu z prerokovania.
- (7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, ak za posledných 6 mesiacov neporušil pracovnú disciplínu vo výške
  - a) 50 % jeho posledne priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru k zamestnávateľovi menej ako 5 rokov,
  - b) 100 % jeho posledne priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania

---

<sup>2)</sup> Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru k zamestnávateľovi najmenej 5 rokov.

- (8) Plat/mzda bude zamestnancovi vyplatený/á najneskôr v desiatom dni nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

## Čl. 5

### Sociálna oblasť a tvorba sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond sa podľa osobitného predpisu<sup>3)</sup> bude tvoriť ako úhrn
- a) povinného prídeltu vo výške 1 % a
  - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,10 %
- zo súhrnu hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (2) Zamestnávateľ 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.
- (3) Ak pracovná zmena zamestnanca bude trvať viac ako 11 hodín, zamestnávateľ mu zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla. Ak zamestnanec na základe príkazu vedúceho zamestnanca bude vykonávať prácu nad určený týždenný pracovný čas alebo pracovnú pohotovosť na pracovisku, bude mu zabezpečované stravovanie za predpokladu, že doba ich trvania bude dlhšia ako 4 hodiny. Ak práca nad určený týždenný pracovný čas alebo pracovná pohotovosť na pracovisku bude trvať viac ako 11 hodín patrí mu ďalšie hlavné jedlo. Ak je zamestnancovi nariadená práca nadčas alebo pracovná pohotovosť na pracovisku, ktorá bezprostredne nadväzuje na plánovanú pracovnú zmenu a spolu s plánovanou pracovnou zmenou trvá viac ako 11 hodín patrí zamestnancovi ďalšie hlavné jedlo.
- (4) V prípade žiadosti zamestnanca o diétne stravovanie doloženej písomným odporúčaním ošetrojúceho lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť v odbore vnútorné lekárstvo, gastroenterológia, diabetológia, chirurgia a klinická imunológia a alergiológia (ďalej len „ošetrojúci lekár“) mu bude umožnené využívanie sprostredkovateľskej formy stravovania (gastrolístky). Ošetrojúci lekár v písomnom odporúčaní uvedie, na aké časové obdobie odporúča zamestnancovi diétne stravovanie.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s DDS od 1. januára 2019 a od 1. januára 2020 vo výške 20 eur mesačne na jedného zamestnanca na plný úväzok a pre zamestnancov zaradených na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu<sup>4)</sup> vo výške 30 eur. Zamestnávateľ poskytne 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.

---

<sup>3)</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.

<sup>4)</sup> § 31 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

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.

- (6) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti na vykonávanie práce pre chorobu alebo úraz zamestnanca je prvých 7 dní 70 % denného vymeriavacieho základu a od ôsmeho do desiateho dňa 55 % denného vymeriavacieho základu.
- (7) 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.
- (8) Zmluvné strany sa dohodli, že vytvorený sociálny fond bude rozdelený v súlade s platnou programovou štruktúrou rozpočtu
  - A. spoločne pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre PZ,
  - B. spoločne pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre okresné úrady,
  - C. spoločne pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre HaZZ.

## **Čl. 6**

### **Zásady čerpania sociálneho fondu**

#### **A. Zásady čerpania sociálneho fondu pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre PZ**

- (1) Zásady čerpania sociálneho fondu platia pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre PZ.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že príspevky sociálneho fondu budú rozdelené nasledovne
  - a) na stravovanie 45 %,
  - b) na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do miesta výkonu práce a späť 15 %,
  - c) na nenávratné sociálne výpomoci 10 %,
  - d) na návratné sociálne výpomoci 30 %.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že
  - a) ak vyčlenené prostriedky zo sociálneho fondu nepokrývajú náklady na príspevok podľa odseku 2 písm. a), rozdelenie prostriedkov sa upraví presunom z položiek uvedených v odseku 2 písm. b) a c),
  - b) ak vyčlenené prostriedky zo sociálneho fondu nepokrývajú náklady na príspevok podľa odseku 2 písm. c), rozdelenie prostriedkov sa upraví presunom z položiek uvedených v odseku 2 písm. b),
  - c) nevyčerpané finančné prostriedky podľa odseku 2 písm. a) až c) budú v príslušnom kalendárnom roku presunuté do objemu finančných prostriedkov na poskytnutie príspevku podľa odseku 2 písm. b),

- d) zostatok sociálneho fondu na konci roku (okrem zostatku pre návratné výpomoci) bude počiatočným stavom príspevkov sociálneho fondu uvedených v odseku 2 písm. a) až c) v nasledujúcom roku.
- (4) Zmluvné strany sa na roky 2019 a 2020 dohodli, že
- a) pri sprostredkovateľskej forme stravovania (gastrolístky) bude nominálna hodnota od 01. januára 2019 do 31. marca 2019 vo výške 3,70 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,32 eur, od 01. apríla 2019 bude nominálna hodnota vo výške 4,00 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,38 eur,
  - b) pri priamej zmluvnej forme stravovania vo verejných stravovacích zariadeniach (reštaurácie bez obsluhy) bude nominálna hodnota stravného lístka od 01. januára 2019 do 31. marca 2019 do výšky 3,70 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,39 eur, od 01. apríla 2019 bude nominálna hodnota stravného lístka do výšky 4,00 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,45 eur,
  - c) pri priamej zmluvnej forme stravovania vo verejných stravovacích zariadeniach (reštaurácie s obsluhou) bude nominálna hodnota stravného lístka od 01. januára 2019 do 31. marca 2019 do výšky 3,70 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,32 eur, od 01. apríla 2019 bude nominálna hodnota stravného lístka do výšky 4,00 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,38 eur,
  - d) v prípade ak útvar disponuje vlastným stravovacím zariadením, ktoré využíva na prípravu jedál bude nominálna hodnota stravného lístka od 01. januára 2019 do 31. marca 2019 do výšky 3,70 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,39 eur, od 1. apríla 2019 bude nominálna hodnota stravného lístka do výšky 4,00 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,45 eur,
  - e) zamestnávateľ môže poskytnúť vo vlastných zariadeniach alebo zmluvných stravovacích zariadeniach podľa čl. 6 časti A odseku 4 písm. b) alebo d) stravovanie aj bývalým zamestnancom zaradeným v podprogramoch pre PZ - nepracujúcim dôchodcom, ktorí do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku boli v pracovnom pomere k zamestnávateľovi.
- (5) Príspevok na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do miesta výkonu práce a späť (ďalej len „príspevok na dopravu“) sa poskytne
- a) bez predloženia dokladov vo forme peňažného plnenia raz za rok zamestnancovi, ktorému pracovný pomer k 30. novembru príslušného kalendárneho roka trvá. Výška príspevku na dopravu sa určí podľa celkového počtu zamestnancov, zostatku finančných prostriedkov sociálneho fondu vytvoreného na uvedený účel v príslušnom kalendárnom roku a počtu kalendárnych mesiacov, počas ktorých pracovný pomer v kalendárnom roku odpracoval. Príspevok na dopravu sa neposkytne zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer k 1. októbru príslušného kalendárneho roka a neskôr a zamestnancovi, ktorý bude k 30. novembru príslušného kalendárneho roka na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, vo vyšetrovacej väzbe alebo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo na výkon verejnej funkcie<sup>5)</sup>. Príspevok na dopravu nebude vyplatený, ak ku dňu 30. septembra jeho hodnota bude menej ako 20 eur.
  - b) zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok<sup>6)</sup> nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým

---

<sup>5)</sup> § 136 a 137 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

<sup>6)</sup> § 134 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond ďalší príspevok na dopravu do zamestnania a späť<sup>7)</sup>. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku. Nárok na príspevok musí zamestnanec uplatniť do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, po mesiaci v ktorom nárok vznikol. Po preukázaní nároku bude príspevok poskytnutý zamestnancovi v termíne určenom na výplatu mzdy alebo platu v najbližšom termíne. Príspevok 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 3 mesiacov od vzniku pracovného pomeru.

- (6) Nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje na základe individuálnych žiadostí zamestnancov, zaslaných tajomníkovi komisie v písomnej forme, podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu. Žiadosti sú umiestnené na intranetovej stránke zamestnávateľa <https://infoweb.minv.sk/> v časti „Zamestnanecké výhody“.
- (7) V rámci nenávratnej sociálnej výpomoci sa poskytuje príspevok pri
  - a) úmrtí zamestnanca; príspevok sa poskytne rodinnému príslušníkovi<sup>8)</sup>, ktorý zabezpečoval pohreb,
  - b) živeľnej pohrome, požiaru alebo výbuchu plynu, ktorá postihla zamestnanca,
  - c) inej nepredvídanej sociálnej situácii značne znižujúcej dovtedajší životný štandard,
  - d) dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej len „dočasná neschopnosť“) zamestnanca trvajúcej viac ako 30 kalendárnych dní, najviac však 1 rok,
  - e) získaní Jánskeho plakety alebo medaily MUDr. Jána Kňazovického.
  - f) narodení dieťaťa; za každé jedno narodené dieťa, uvedený príspevok môže byť poskytnutý len jednému z rodičov dieťaťa.
- (8) Príspevky zo sociálneho fondu sú nenárokové. Príspevok zo sociálneho fondu nepatrí žiadateľovi, ktorý v čase poukázania finančných prostriedkov na účet žiadateľa, nie je v pracovnom pomere so zamestnávateľom, okrem zamestnanca, u ktorého príspevok je súčasťou jeho posledného platu.
- (9) Príspevok podľa odseku 7 písm. a) možno poskytnúť na základe žiadosti rodinného príslušníka zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 800 eur.
- (10) Príspevok podľa odseku 7 písm. b) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca a dokladov preukazujúcich škodu spôsobenú živelnou pohromou, požiarom alebo výbuchom plynu do výšky 1 000 eur. Ak mal žiadateľ uzatvorenú poisťovnú zmluvu na poškodený majetok, je potrebné predložiť doklady o výške náhrady škody zo strany poisťovne.
- (11) Príspevok podľa odseku 7 písm. c) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca a odôvodnenia do výšky 800 eur. To neplatí, ak ide o dôvod podľa tohto odseku písm. a) tohto odseku, kedy možno poskytnúť príspevok až do výšky dvojnásobku

---

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

<sup>8)</sup> § 7 ods. 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

určenej sumy a písm. e) tohto odseku, kedy možno príspevok poskytnúť do výšky 166 eur. Žiadosť o príspevok podľa tohto odseku písm. a) 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. Za inú nepredvídanú sociálnu situáciu podľa odseku 7 písm. c) sa spravidla považuje udalosť

- a) útok na majetok zamestnanca vzhľadom na výkon pracovnoprávneho vzťahu pokiaľ bude preukázaný úmysel a nedošlo k plneniu (poistné plnenie, náhrada škody a podobne),
- b) ak osamelý rodič starajúci sa o dieťa alebo deti viac ako 3 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,
- c) náhla a vážna zmena zdravotného stavu zamestnanca,
- d) náhla a vážna zmena zdravotného stavu rodinného príslušníka zamestnanca,
- e) úmrtie rodinného príslušníka zamestnanca, ktorý žil so zamestnancom v spoločnej domácnosti a ktorému zabezpečoval pohreb, na základe dokladov potvrdzujúcich výdavky súvisiace s pohrebom.

Príspevok podľa odseku 7 písm. c) sa môže poskytnúť len tomu žiadateľovi, ktorého výška priemerného hrubého príjmu a štátnych sociálnych dávok, nemocenského, ošetrovného, materského a vyrovnávacích dávok za posledné 3 kalendárne mesiace spolu s priemerným hrubým príjmom a štátnymi sociálnymi dávkami, nemocenským, ošetrovným, materským a vyrovnávacími dávkami za posledné 3 kalendárne mesiace osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti neprekročí 2,5 násobok priemernej nominálnej hrubej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci 2 roky kalendárneho roka, za ktorý sa tvorí sociálny fond, ak ďalej nie je ustanovené inak. Pre účely poskytnutia tejto výpomoci (na posúdenie bytovej situácie a platobnej schopnosti žiadateľa) sa za osoby trvalo žijúce v spoločnej domácnosti považuje napr. manžel, manželka alebo iná na roveň postavená osoba, rodičia a deti, ku ktorým majú rodičia vyživovaciu povinnosť.

- (12) Príspevok podľa odseku 7 písm. d) sa poskytne zamestnancovi na základe písomnej žiadosti doručenej najneskôr do 30 kalendárnych dní po ukončení dočasnej neschopnosti zamestnanca. Príspevok nepatrí za prvých 30 dní trvania dočasnej neschopnosti a poskytuje sa za každý ďalší kalendárny deň trvania dočasnej neschopnosti vo výške 5,4209 eur. Výsledná suma sa zaokrúhľuje na jedno celé euro nahor. Uvedená suma sa neposkytuje pri pracovnom úraze zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca je možné podať žiadosť o príspevok aj počas trvania dočasnej neschopnosti. Uvedenú žiadosť je nutné predložiť v termíne tak, aby bol príspevok vyplatený spolu s posledným platom zamestnanca.
- (13) Príspevok podľa odseku 7 písm. e) sa poskytne na základe žiadosti doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní, po mesiaci v ktorom získal žiadateľ Jánskeho plaketu alebo medailu MUDr. Jána Kňazovického. Príspevok sa vypláca v sume
  - a) za bronzovú Jánskeho plaketu 40 eur,
  - b) za striebornú Jánskeho plaketu 60 eur,
  - c) za zlatú Jánskeho plaketu 80 eur,
  - d) za diamantovú Jánskeho plaketu 100 eur,

e) za medailu MUDr. Jána Kňazovického

130 eur.

- (14) Príspevok podľa odseku 7 písm. f) sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca zaslanej spolu s kópiou rodného listu dieťaťa. Žiadosť je zamestnanec povinný podať najneskôr do 90 kalendárnych dní, po mesiaci v ktorom sa mu dieťa narodilo. Príspevok sa vypláca vo výške 150 eur.
- (15) Generálny riaditeľ sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa a riaditelia krajských riaditeľstiev Policajného zboru zriadia interným predpisom sociálne komisie. Sociálna komisia je samostatným a nezávislým orgánom s rozhodovacou právomocou, ktorá plní úlohy sociálnej politiky v oblasti sociálneho fondu výlučne podľa štatútu. Štatút si schvaľuje sociálna komisia nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých svojich členov. Schválený štatút podpisuje predseda komisie, tajomník komisie a dvaja členovia komisie ako overovatelia. Zmeny a doplnenia štatútu je možné vykonať len formou písomných a očíslovaných dodatkov, ktoré sú jeho neoddeliteľnou súčasťou. Štatút upravuje podrobnosti o činnosti komisie, vrátane oprávnení a povinností jej členov, ktoré musia byť v súlade s osobitným predpisom, kolektívnou zmluvou a dobrými mravmi. Zamestnávateľ umožní členovi komisie zúčastňovať sa zasadnutia komisie, ako aj vykonávať ďalšie činnosti vyplývajúce z členstva v komisii. Riadiacim a metodickým orgánom pre oblasť sociálneho fondu, a to aj vo vzťahu k štatútom jednotlivých sociálnych komisií je odbor mzdovej politiky sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa. Sociálna komisia zasiela návrh štatútu odboru mzdovej politiky sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa na vecné posúdenie ešte pred jeho samotným schválením na zasadnutí komisie. Generálny riaditeľ 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 alebo s nariadením Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 130/2018 o návratnej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu.
- (16) V sociálnej komisii bude zastúpená každá základná organizácia odborového zväzu jedným členom. Zastúpenie organizačných jednotiek zamestnávateľa je v kompetencii generálneho riaditeľa 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.
- (17) 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.
- (18) Komisia posudzuje žiadosť o nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnanca podľa odseku 7 písm. a) až c) individuálne so zreteľom na
- odôvodnenosť žiadosti,
  - sociálnu situáciu žiadateľa a osôb trvalo s ním žijúcim v spoločnej domácnosti,

c) výšku disponibilných finančných prostriedkov vyčlenených na poskytovanie nenávratných sociálnych výpomocí.

Komisia po prerokovaní žiadosti oznámi žiadateľovi poskytnutie alebo neposkytnutie výpomoci. V prípade neposkytnutia uvedie dôvod.

- (19) Žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu podľa odseku 7 písm. a) až c), zamestnanca zaradeného na
- a) krajskom riaditeľstve Policajného zboru, na centre podpory alebo jednotke centra podpory s výnimkou Bratislavy prerokuje komisia zriadená na konkrétnom krajskom riaditeľstve Policajného zboru,
  - b) Krajskom riaditeľstve Policajného zboru v Bratislave alebo na Centre podpory Bratislava prerokuje komisia zriadená na Krajskom riaditeľstve Policajného zboru v Bratislave,
  - c) sekcii (okrem sekcie verejnej správy, Slovenského národného archívu a štátnych archívov), úrade, centre podpory zamestnávateľa, prezídiu Policajného zboru, Strednej odbornej škole Policajného zboru Bratislava alebo Strednej odbornej škole Policajného zboru Pezinok alebo Migračnom úrade prerokuje komisia zriadená generálnym riaditeľom sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa,
  - d) Strednej odbornej školy Policajného zboru Košice prerokuje komisia zriadená na Krajskom riaditeľstve Policajného zboru v Košiciach.
- (20) Z príspevkov zo sociálneho fondu 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>9)</sup>.
- (21) Návratná sociálna výpomoc je nenárokovaná. Postup jej uplatňovania, schvaľovania a poskytovania upravuje interný predpis<sup>10)</sup>. Zdrojom financovania tejto výpomoci je dohodnuté percentuálne vyjadrenie z tvorby sociálneho fondu bežného roka (t. j. dohodnutá časť z prídeltu do sociálneho fondu) a splátky z poskytnutých návratných sociálnych výpomocí. Nepoužitú finančnú prostriedky vyčlenené na tento účel prechádzajú ako ich zdroj do ďalšieho kalendárneho roka. Tieto zdroje budú analyticky sledované.
- (22) Ak nie je v rozpočte zabezpečená suma na uspokojenie žiadateľa, ktorý spĺňa všetky podmienky na priznanie návratnej sociálnej výpomoci, jeho žiadosť bude presunutá na najbližšie rokovanie komisie. Žiadosť a prílohy k žiadosti zostávajú v tomto prípade v platnosti aj pre ďalšie obdobie.
- (23) Doplnujúce kritériá na posudzovanie priznania výšky návratnej sociálnej výpomoci alebo presun žiadosti na neskoršie vybavenie sú
- a) čerpanie návratnej sociálnej výpomoci akéhokoľvek druhu v predchádzajúcom období,
  - b) príjem žiadateľa a s ním posudzovaných osôb žijúcich v spoločnej domácnosti; pre účely poskytnutia tejto výpomoci (na posúdenie bytovej situácie a platobnej

---

<sup>9)</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. v znení neskorších predpisov.

<sup>10)</sup> Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č.130/2018 o návratnej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu.

- schopnosti žiadateľa) sa za osoby trvalo žijúce v spoločnej domácnosti považuje napr. manžel, manželka alebo iná na roveň postavená osoba, rodičia a deti,
- c) dĺžka trvania pracovnoprávneho vzťahu žiadateľa v útvaroch zamestnávateľa,
  - d) ďalšie sociálne aspekty (počet detí, rodinný stav a podobne),
  - e) preverenie skutočností uvedených v žiadosti.
  - f) iné kritériá.
- (24) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že štvrt'ročne zverejní na svojej intranetovej stránke zoznam zamestnancov, ktorí požiadali o poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci a zoznam zamestnancov, ktorí požiadali o poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci (ďalej len „výpomoc“) a zoznam zamestnancov, ktorým bola výpomoc poskytnutá. Zoznamy budú obsahovať titul, meno, priezvisko, služobné zaradenie (centrum podpory), druh, účel, výšku výpomoci, dátum doručenia žiadosti o výpomoc a dátum poskytnutia výpomoci v súlade s osobitnými predpismi<sup>11)</sup>.
- (25) Za účelom riešenia prípadných sporov vzniknutých na základe rozhodnutí sociálnych komisií o pridelení prostriedkov zo sociálneho fondu na jednotlivé druhy výpomocí generálny riaditeľ sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa podľa potreby zriadi centrálnu rozhodcovskú komisiu (ďalej len „rozhodcovská komisia“). Rozhodcovská komisia je zložená z dvoch zástupcov odborového zväzu a dvoch zástupcov zamestnávateľa. Predsedom rozhodcovskej komisie je zástupca odborového zväzu. V prípade rovnosti hlasov má rozhodujúci hlas predseda komisie. Stanovisko rozhodcovskej komisie je konečné.

#### **B. Zásady čerpania sociálneho fondu pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre okresné úrady**

- (1) Zásady čerpania sociálneho fondu platia pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre okresné úrady.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že príspevky sociálneho fondu budú rozdelené nasledovne
- |   |       |
|---|-------|
| a) na stravovanie   | 82 %, |
| b) na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do miesta výkonu práce a späť | 13 %, |
| c) na nenávratnú sociálnu výpomoc   | 5 %.  |
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že
- a) ak vyčlenené prostriedky zo sociálneho fondu nepokrývajú náklady na príspevok podľa odseku 2 písm. a), rozdelenie prostriedkov sa upraví presunom z položiek uvedených v odseku 2 písm. b) a c),
  - b) ak vyčlenené prostriedky zo sociálneho fondu nepokrývajú náklady na príspevok podľa odseku 2 písm. c), rozdelenie prostriedkov sa upraví presunom z položiek uvedených v odseku 2 písm. b),

---

<sup>11)</sup> 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. 18/2018 Z. z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- c) nevyčerpané finančné prostriedky podľa odseku 2 písm. a) až c) budú v príslušnom kalendárnom roku presunuté do objemu finančných prostriedkov na poskytnutie príspevku podľa odseku 2 písm. b),
  - d) zostatok sociálneho fondu na konci roku, bude počiatočným stavom príspevku na dopravu v nasledujúcom roku.
- (4) Zmluvné strany sa na roky 2019 a 2020 dohodli, že
- a) pri sprostredkovateľskej forme stravovania (gastrolístky) bude nominálna hodnota od 01. januára 2019 do 31. marca 2019 vo výške 3,70 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,46 eur, od 01. apríla 2019 bude nominálna hodnota vo výške 4,00 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,46 eur,
  - b) pri priamej zmluvnej forme stravovania vo verejných stravovacích zariadeniach (reštaurácie bez obsluhy) bude nominálna hodnota stravného lístka od 01. januára 2019 do 31. marca 2019 do výšky 3,70 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,53 eur, od 01. apríla 2019 bude nominálna hodnota stravného lístka do výšky 4,00 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,53 eur,
  - c) pri priamej zmluvnej forme stravovania vo verejných stravovacích zariadeniach (reštaurácie s obsluhou) bude nominálna hodnota stravného lístka od 01. januára 2019 do 31. marca 2019 do výšky 3,70 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,46 eur, od 01. apríla 2019 bude nominálna hodnota stravného lístka do výšky 4,00 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,46 eur,
  - d) v prípade ak útvar disponuje vlastným stravovacím zariadením, ktoré využíva na prípravu jedál bude nominálna hodnota stravného lístka od 01. januára 2019 do 31. marca 2019 do výšky 3,70 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,53 eur, od 01. apríla 2019 bude nominálna hodnota stravného lístka do výšky 4,00 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,53 eur,
  - e) zamestnávateľ môže poskytnúť vo vlastných zariadeniach alebo zmluvných stravovacích zariadeniach podľa čl. 6 časti B odseku 4 písm. b) alebo d) stravovanie aj bývalým zamestnancom zaradeným v podprogramoch pre okresné úrady - nepracujúcim dôchodcom, ktorí do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku boli v pracovnom pomere k zamestnávateľovi.
- (5) Príspevok na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do miesta výkonu práce a späť (ďalej len „príspevok na dopravu“) sa poskytne bez predloženia dokladov vo forme peňažného plnenia raz za rok zamestnancovi, ktorému pracovný pomer k 30. novembru príslušného kalendárneho roka trvá. Výška príspevku na dopravu sa určí podľa celkového počtu zamestnancov, zostatku finančných prostriedkov sociálneho fondu vytvoreného na uvedený účel v príslušnom kalendárnom roku a počtu kalendárnych mesiacov, počas ktorých pracovný pomer v kalendárnom roku odpracoval. Príspevok na dopravu sa neposkytne zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer k 1. októbru príslušného kalendárneho roka a neskôr a zamestnancovi, ktorý bude k 30. novembru príslušného kalendárneho roka na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, vo vyšetrovacej väzbe alebo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo na výkon verejnej funkcie<sup>4)</sup>. Príspevok na dopravu nebude vyplatený, ak ku dňu 30. septembra jeho hodnota bude menej ako 20 eur.
- (6) Nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje na základe individuálnych žiadostí zamestnancov, zaslaných tajomníkovi komisie v písomnej forme, podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu. Žiadosti sú umiestnené na intranetovej stránke zamestnávateľa <https://infoweb.minv.sk/> v časti „Zamestnanecké výhody“.

- (7) V rámci nenávratnej sociálnej výpomoci sa poskytuje príspevok pri
- úmrtí zamestnanca; príspevok sa poskytne rodinnému príslušníkovi<sup>8)</sup>, ktorý zabezpečoval pohreb,
  - úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca, ktorý žil so zamestnancom v spoločnej domácnosti,
  - živeľnej pohrome, ktorá postihla zamestnanca,
  - inej nepredvídanej sociálnej situácii značne znižujúcej dovtedajší životný štandard,
  - dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej len „dočasná neschopnosť“) zamestnanca, ktorá nepretržite trvá viac ako 93 kalendárnych dní,
  - získaní Jánskeho plakety alebo medaily MUDr. Jána Kňazovického.
- (8) Príspevky zo sociálneho fondu sú nenárokové. Príspevok zo sociálneho fondu nepatrí žiadateľovi, ktorý v čase poukázania finančných prostriedkov na účet žiadateľa, nie je v pracovnom pomere so zamestnávateľom, okrem zamestnanca, u ktorého príspevok je súčasťou jeho posledného platu.
- (9) Príspevok podľa odseku 7 písm. a) možno poskytnúť na základe žiadosti rodinného príslušníka zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 166 eur.
- (10) Príspevok podľa odseku 7 písm. b) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 166 eur.
- (11) Príspevok podľa odseku 7 písm. c) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca 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. Príspevok sa vypláca nasledovne
- 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.
- (12) Príspevok podľa odseku 7 písm. d) 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. Príspevok sa môže poskytnúť len tomu žiadateľovi, ktorého výška priemerného hrubého príjmu a štátnych sociálnych dávok, nemocenského, ošetrovného, materského a vyrovnávacích dávok za posledné 3 kalendárne mesiace spolu s priemerným hrubým príjmom a štátnymi sociálnymi dávkami, nemocenským, ošetrovným, materským a vyrovnávacími dávkami za posledné 3 kalendárne mesiace osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti neprekročí 2,5 násobok priemernej nominálnej hrubej 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. Pre účely poskytnutia tohto príspevku (na posúdenie bytovej situácie a platobnej schopnosti žiadateľa) sa za osoby trvalo žijúce v spoločnej domácnosti považuje napr. manžel, manželka alebo iná na roveň postavená osoba, rodičia a deti, ku ktorým majú rodičia vyživovaciu povinnosť.

- (13) Príspevok podľa odseku 7 písm. e) sa poskytne zamestnancovi, ktorý bol dočasne práceneschopný viac ako 93 dní na základe žiadosti, doručenej najneskôr do 30 kalendárnych dní po ukončení dočasnej neschopnosti, a to
- pri dočasnej neschopnosti trvajúcej viac ako 93 dní vo výške 66 eur,
  - pri dočasnej neschopnosti trvajúcej viac ako 155 dní vo výške 100 eur,
  - pri dočasnej neschopnosti trvajúcej viac ako 217 dní vo výške 133 eur,
  - pri dočasnej neschopnosti trvajúcej viac ako 310 dní vo výške 166 eur.
- Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca je možné podať žiadosť o príspevok aj počas trvania dočasnej neschopnosti. Uvedenú žiadosť je nutné predložiť v termíne tak, aby bol príspevok vyplatený spolu s posledným platom zamestnanca.
- (14) Príspevok podľa odseku 7 písm. f) sa poskytne na základe žiadosti, doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní, po mesiaci v ktorom získal žiadateľ Jánskeho plaketu alebo medailu MUDr. Jána Kňazovického. Príspevok sa vypláca v sume
- a) za bronzovú Jánskeho plaketu 40 eur,
  - b) za striebornú Jánskeho plaketu 60 eur,
  - c) za zlatú Jánskeho plaketu 80 eur,
  - d) za diamantovú Jánskeho plaketu 100 eur,
  - e) za medailu MUDr. Jána Kňazovického 130 eur.
- (15) Komisia posudzuje žiadosť o nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnanca podľa odseku 7 písm. a) až d) individuálne so zreteľom na
- a) odôvodnenosť žiadosti,
  - b) sociálnu situáciu žiadateľa a osôb trvalo s ním žijúcim v spoločnej domácnosti,
  - c) výšku disponibilných finančných prostriedkov vyčlenených na poskytovanie nenávratných sociálnych výpomocí.
- Komisia po prerokovaní žiadosti, poskytnutie/neposkytnutie príspevku oznámi žiadateľovi. V prípade neposkytnutia výpomoci uvedie dôvod.
- (16) Sociálnu komisiu pre zamestnancov sekcie verejnej správy a štátnych archívov zriaďuje generálny riaditeľ sekcie verejnej správy zamestnávateľa, sociálnu komisiu pre zamestnancov okresných úradov v teritoriálnej pôsobnosti okresného úradu v sídle kraja zriaďuje prednosta okresného úradu v sídle kraja.
- (17) 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.
- (18) 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.
- (19) 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.

- (20) 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<sup>9)</sup>.

### **C. Zásady čerpania sociálneho fondu pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre HaZZ**

- (1) Zásady čerpania sociálneho fondu platia pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre HaZZ.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že príspevky sociálneho fondu budú rozdelené nasledovne
- |   |       |
|---|-------|
| a) na stravovanie   | 42 %, |
| b) na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do miesta výkonu práce a späť | 12 %, |
| c) na nenávratné sociálne výpomoci  | 36 %, |
| d) na návratné sociálne výpomoci  | 10 %. |
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že
- a) ak vyčlenené prostriedky zo sociálneho fondu nepokrývajú náklady na príspevok podľa odseku 2 písm. a), rozdelenie prostriedkov sa upraví presunom z položiek uvedených v odseku 2 písm. b) a c),
- b) ak vyčlenené prostriedky zo sociálneho fondu nepokrývajú náklady na príspevok podľa odseku 2 písm. c), rozdelenie prostriedkov sa upraví presunom z položiek uvedených v odseku 2 písm. b),
- c) nevyčerpané finančné prostriedky podľa odseku 2 písm. a) až c) budú v príslušnom kalendárnom roku presunuté do objemu finančných prostriedkov na poskytnutie príspevku podľa odseku 2 písm. b),
- d) zostatok sociálneho fondu na konci roku (okrem zostatku pre návratné výpomoci) bude počiatočným stavom príspevku na dopravu v nasledujúcom roku.
- (4) Zmluvné strany sa na roky 2019 a 2020 dohodli, že
- a) pri sprostredkovateľskej forme stravovania (gastrolístky) bude nominálna hodnota od 01. januára 2019 do 31. marca 2019 vo výške 3,70 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,32 eur, od 01. apríla 2019 bude nominálna hodnota vo výške 4,00 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,32 eur,
- b) pri priamej zmluvnej forme stravovania vo verejných stravovacích zariadeniach (reštaurácie bez obsluhy) bude nominálna hodnota stravného lístka od 01. januára 2019 do 31. marca 2019 do výšky 3,70 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,39 eur, od 01. apríla 2019 bude nominálna hodnota stravného lístka do výšky 4,00 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,39 eur,
- c) pri priamej zmluvnej forme stravovania vo verejných stravovacích zariadeniach (reštaurácie s obsluhou) bude nominálna hodnota stravného lístka od 01. januára 2019 do 31. marca 2019 do výšky 3,70 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,32 eur, od 01. apríla 2019 bude nominálna hodnota stravného lístka do výšky 4,00 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,32 eur,
- d) v prípade ak útvar disponuje vlastným stravovacím zariadením, ktoré využíva na prípravu jedál bude nominálna hodnota stravného lístka od 01. januára 2019 do 31. marca 2019 do výšky 3,70 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,39 eur, od 01. apríla 2019 bude nominálna hodnota stravného lístka do výšky 4,00 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,39 eur.

- (5) Príspevok na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do miesta výkonu práce a späť (ďalej len „príspevok na dopravu“) sa poskytne bez predloženia dokladov vo forme peňažného plnenia raz za rok zamestnancovi, ktorému pracovný pomer k 30. novembru príslušného kalendárneho roka trvá. Výška príspevku na dopravu sa určí podľa celkového počtu zamestnancov, zostatku finančných prostriedkov sociálneho fondu vytvoreného na uvedený účel v príslušnom kalendárnom roku a počtu kalendárnych mesiacov, počas ktorých pracovný pomer v kalendárnom roku odpracoval. Príspevok na dopravu sa neposkytne zamestnancovi ktorému vznikne pracovný pomer k 1. októbru príslušného kalendárneho roka a neskôr a zamestnancovi, ktorý bude k 30. novembru príslušného kalendárneho roka na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, vo vyšetrovacej väzbe alebo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo na výkon verejnej funkcie<sup>4)</sup>. Príspevok na dopravu nebude vyplatený, ak ku dňu 30. septembra jeho hodnota bude menej ako 20 eur.
- (6) Nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje na základe individuálnych žiadostí zamestnancov, zaslaných tajomníkovi komisie v písomnej forme, podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu. Žiadosti sú umiestnené na intranetovej stránke zamestnávateľa <https://infoweb.minv.sk/> v časti „Zamestnanecké výhody“.
- (7) V rámci nenávratnej sociálnej výpomoci sa poskytuje príspevok pri
- úmrtí zamestnanca; príspevok sa poskytne rodinnému príslušníkovi<sup>8)</sup>, ktorý zabezpečoval pohreb,
  - úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca, ktorý žil so zamestnancom v spoločnej domácnosti,
  - živeľnej pohrome, ktorá postihla zamestnanca,
  - inej nepredvídanej sociálnej situácii značne znižujúcej dovtedajší životný štandard,
  - dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej len „dočasná neschopnosť“) zamestnanca, ktorá nepretržite trvá viac ako 30 kalendárnych dní, najviac však 1 rok,
  - získaní Jánskeho plakety alebo medaily MUDr. Jána Kňazovického,
  - narodení dieťaťa; za každé jedno narodené dieťa; uvedený príspevok môže byť poskytnutý len jednému z rodičov dieťaťa.
- (8) Príspevky zo sociálneho fondu sú nenárokové. Príspevok zo sociálneho fondu nepatrí žiadateľovi, ktorý v čase poukázania finančných prostriedkov na účet žiadateľa, nie je v pracovnom pomere so zamestnávateľom, okrem zamestnanca, u ktorého príspevok je súčasťou jeho posledného platu.
- (9) Príspevok podľa odseku 7 písm. a) možno poskytnúť na základe žiadosti rodinného príslušníka, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 800 eur.
- (10) Príspevok podľa odseku 7 písm. b) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 166 eur.
- (11) Príspevok podľa odseku 7 písm. c) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca a dokladov preukazujúcich škodu spôsobenú živelnou pohromou do výšky 2 000 eur. Ak mal žiadateľ uzatvorenú poisťovnú zmluvu na poškodený majetok, je potrebné predložiť doklady o výške náhrady škody zo strany poisťovne.

- (12) Príspevok podľa odseku 7 písm. d) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca a odôvodnenia do výšky 800 eur. To neplatí, ak ide o dôvod podľa písm. a) tohto odseku, kedy možno poskytnúť príspevok až do výšky dvojnásobku určenej sumy. Žiadosť o príspevok podľa písm. a) tohto odseku 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. Za inú nepredvídanú sociálnu situáciu podľa odseku 7 písm. d) sa spravidla považuje udalosť
- útok na majetok zamestnanca vzhľadom na výkon pracovnoprávneho vzťahu pokiaľ bude preukázaný úmysel a nedošlo k plneniu (poistné plnenie, náhrada škody a podobne),
  - ak osamelý rodič starajúci sa o dieťa alebo deti viac ako 3 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,
  - náhla a vážna zmena zdravotného stavu zamestnanca nevyžadujúca dočasnú neschopnosť zamestnanca,
  - náhla a vážna zmena zdravotného stavu rodinného príslušníka.

Príspevok podľa odseku 7 písm. d) sa môže poskytnúť len tomu žiadateľovi, ktorého výška priemerného hrubého príjmu a štátnych sociálnych dávok, nemocenského, ošetrovného, materského a vyrovnávacích dávok za posledné 3 kalendárne mesiace spolu s priemerným hrubým príjmom a štátnymi sociálnymi dávkami, nemocenským, ošetrovným, materským a vyrovnávacími dávkami za posledné 3 kalendárne mesiace osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti neprekročí 2,5 násobok priemernej nominálnej hrubej 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. Pre účely poskytnutia tejto výpomoci (na posúdenie bytovej situácie a platobnej schopnosti žiadateľa) sa za osoby trvalo žijúce v spoločnej domácnosti považuje napr. manžel, manželka alebo iná na roveň postavená osoba, rodičia a deti, ku ktorým majú rodičia živivovacu povinnosť.

- (13) Príspevok podľa odseku 7 písm. e) sa poskytne na základe žiadosti, doručenej najneskôr do 30 kalendárnych dní po ukončení dočasnej neschopnosti zamestnanca. Výška príspevku je vo výške 90 % rozdielu medzi čistým funkčným platom priznaným v čase dočasnej neschopnosti a súčtom vyplateného čistého príjmu, náhrady príjmu a nemocenského za všetky kalendárne mesiace trvania dočasnej neschopnosti, najviac však do výšky 3,2854 eur za každý kalendárny deň trvania dočasnej neschopnosti. Výsledná suma sa zaokrúhľuje na jedno celé euro nahor. Uvedená suma sa neposkytuje pri pracovnom úraze zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca je možné podať žiadosť o príspevok aj počas trvania dočasnej neschopnosti. Uvedenú žiadosť je nutné predložiť v termíne tak, aby bol príspevok vyplatený spolu s posledným platom zamestnanca.
- (14) Príspevok podľa odseku 7 písm. f) sa poskytne na základe žiadosti, doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní, po mesiaci v ktorom získal žiadateľ Jánskeho plaketu alebo medailu MUDr. Jána Kňazovického. Príspevok sa vypláca v sume
- za bronzovú Jánskeho plaketu 40 eur,
  - za striebornú Jánskeho plaketu 60 eur,

- c) za zlatú Jánskeho plaketu 80 eur,
  - d) za diamantovú Jánskeho plaketu 100 eur,
  - e) za medailu MUDr. Jána Kňazovického 130 eur.
- (15) Príspevok podľa odseku 7 písm. g) môže byť poskytnutý na základe žiadosti zamestnanca, doloženej kópiou rodného listu dieťaťa, doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní, po mesiaci v ktorom sa mu dieťa narodilo. Príspevok bude vyplatený do výšky 500 eur.
- (16) Komisia posudzuje žiadosť o nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnanca individuálne podľa odseku 7 písm. a) až d) a g) zásad so zreteľom na
- a) odôvodnenosť žiadosti,
  - b) sociálnu situáciu žiadateľa a osôb trvalo s ním žijúcim v spoločnej domácnosti,
  - c) výšku disponibilných finančných prostriedkov vyčlenených na poskytovanie nenávratných sociálnych výpomocí.
- Komisia po prerokovaní žiadosti, poskytnutie/neposkytnutie príspevku oznámi žiadateľovi. V prípade neposkytnutia výpomoci uvedie dôvod.
- (17) Prezident a riaditelia krajských riaditeľstiev Hasičského a záchranného zboru zriaďa interným predpisom sociálne komisie. Sociálna komisia je samostatným a nezávislým orgánom s rozhodovacou právomocou, ktorá plní úlohy sociálnej politiky v oblasti sociálneho fondu výlučne podľa štatútu. Štatút si schvaľuje sociálna komisia nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých svojich členov. Schválený štatút podpisuje predseda komisie, tajomník komisie a dvaja členovia komisie ako overovatelia. Zmeny a doplnenia štatútu je možné vykonať len formou písomných a očíslovaných dodatkov, ktoré sú jeho neoddeliteľnou súčasťou. Štatút upravuje podrobnosti o činnosti komisie, vrátane oprávnení a povinností jej členov, ktoré musia byť v súlade s osobitným predpisom, kolektívnou zmluvou a dobrými mravmi. Zamestnávateľ umožní členovi komisie zúčastňovať sa zasadnutia komisie, ako aj vykonávať ďalšie činnosti vyplývajúce z členstva v komisii. Riadiacim a metodickým orgánom pre oblasť sociálneho fondu, a to aj vo vzťahu k štatútom jednotlivých sociálnych komisií je odbor mzdovej politiky sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa. Sociálna komisia zasiela návrh štatútu odboru mzdovej politiky sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa na vecné posúdenie ešte pred jeho samotným schválením na zasadnutí komisie. Prezident a riaditelia krajských riaditeľstiev Hasičského a záchranného zboru môžu rozhodnutie sociálnej komisie pozastaviť alebo zrušiť, ak je rozhodnutie sociálnej komisie v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s kolektívnou zmluvou alebo s nariadením Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 130/2018 o návratnej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu.
- (18) V sociálnej komisii bude zastúpená každá základná organizácia odborového zväzu jedným členom. Zastúpenie organizačných jednotiek služobného úradu je v kompetencii prezidenta Hasičského a záchranného zboru a riaditeľov krajských riaditeľstiev Hasičského a záchranného zboru, pričom počet zástupcov nimi nominovaných zástupcov je rovnaký ako počet zástupcov odborového zväzu. Predsedom sociálnej komisie je zástupca odborového zväzu a 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.

- (19) 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.
- (20) Žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu podľa odseku 7 písm. a) až d) a g), zamestnanca zaradeného na
- a) prezídiu Hasičského a záchranného zboru, Požiarnotechnickom a expertíznom ústave zamestnávateľa, výcvikovom centre Hasičského a záchranného zboru Lešť, Záchranej brigáde Hasičského a záchranného zboru v Malackách, Záchranej brigáde Hasičského a záchranného zboru v Žiline a Záchranej brigáde Hasičského a záchranného zboru v Humennom prerokuje komisia zriadená prezidentom Hasičského a záchranného zboru,
  - b) Strednej školy požiarnej ochrany služobného úradu v Žiline prerokuje komisia zriadená na Krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru v Žiline,
  - c) krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru prerokuje komisia zriadená na príslušnom krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru.
- (21) 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.<sup>9)</sup>
- (22) Návratná sociálna výpomoc je nenárokovaná. Postup jej uplatňovania, schvaľovania a poskytovania upravuje interný predpis<sup>10)</sup>. 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. Nepoužitú finančnú prostriedky vyčlenené na tento účel prechádzajú ako ich zdroj do ďalšieho kalendárneho roka. Tieto zdroje budú analyticky sledované.
- (23) Ak nie je v rozpočte zabezpečená suma na uspokojenie žiadateľa, ktorý spĺňa všetky podmienky na priznanie návratnej sociálnej výpomoci, jeho žiadosť bude presunutá na najbližšie rokovanie komisie. Žiadosť a prílohy k žiadosti zostávajú v tomto prípade v platnosti aj pre ďalšie obdobie.
- (24) Doplnujúce kritériá na posudzovanie priznania výšky návratnej sociálnej výpomoci alebo presun žiadosti na neskoršie vybavenie sú
- a) čerpanie návratnej sociálnej výpomoci akéhokoľvek druhu v predchádzajúcom období,
  - b) 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 napr. manžel, manželka alebo iná na roveň postavená osoba, rodičia a deti,
  - c) dĺžka trvania pracovného pomeru žiadateľa,
  - d) ďalšie sociálne aspekty (počet detí, rodinný stav a podobne),
  - e) preverenie skutočností uvedených v žiadosti.
  - f) iné kritériá.

- (25) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že štvrťročne zverejní na intranetovej stránke zamestnávateľa zoznam zamestnancov, ktorí požiadali o poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci a zoznam zamestnancov, ktorí požiadali o poskytnutie 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<sup>13)</sup>.
- (26) Za účelom riešenia prípadných sporov vzniknutých na základe rozhodnutí sociálnych komisií o pridelení prostriedkov zo sociálneho fondu na jednotlivé druhy výpomocí, generálny riaditeľ sekcie systemizácie a mzdovej politiky zamestnávateľa podľa potreby zriadi centrálnu rozhodcovskú komisiu (ďalej len „rozhodcovská komisia“). Rozhodcovská komisia je zložená z dvoch zástupcov odborového zväzu a dvoch zástupcov zamestnávateľa. Predsedom rozhodcovskej komisie je zástupca odborového zväzu. V prípade rovnosti hlasov má rozhodujúci hlas predseda komisie. Stanovisko rozhodcovskej komisie je konečné.

## **Čl. 7 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 2019. Kolektívnu zmluvu zverejní zamestnávateľ v Centrálnom registri zmlúv.
- (5) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2019 do 31. decembra 2020.
- (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 šiestich 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.

V Bratislave, dňa

Denisa Saková  
ministerka vnútra  
Slovenskej republiky

Viktor Kiss  
predseda  
Odborového zväzu polície  
v Slovenskej republike

Milena Rácová  
predsedníčka  
Slovenského odborového  
zväzu verejnej správy a kultúry

Peter Šagát  
prezident  
Odborového zväzu hasičov

Monika Benedeková  
podpredsedníčka  
Rady odborového zväzu KOVO