

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania  
zamestnancov na rok 2012**

**zmluvné strany**

**Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky zastúpené Danielom LIPŠICOM,  
ministrom vnútra, krajské riaditeľstvá Policajného zboru zastúpené ich  
riaditeľmi**

**a**

**Odborový zväz Polície v Slovenskej republike zastúpený Miroslavom LITVOM,  
predsedom, krajské rady Odborového zväzu Polície v Slovenskej republike  
zastúpené ich predsedami**

**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  
NA ROK 2012**

## Článok 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 „ministerstvo“) a Odborovým zväzom Polície v Slovenskej republike (ďalej len „odborový zväz“).

(2) Kolektívna zmluva je záväzná pre ministerstvo a odborový zväz (spolu aj ako „zmluvné strany“), upravuje ich práva a povinnosti v rozsahu ustanovenom všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sa vzťahujú na kolektívne vyjednávanie podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“) a na pracovnoprávne vzťahy podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), 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 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

(3) Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov útvarov ministerstva, zariadení ministerstva, organizácií ministerstva<sup>1)</sup> vrátane zamestnancov Krajského riaditeľstva Policajného zboru Bratislava, Krajského riaditeľstva Policajného zboru Trnava, Krajského riaditeľstva Policajného zboru Nitra, Krajského riaditeľstva Policajného zboru Trenčín, Krajského riaditeľstva Policajného zboru Žilina, Krajského riaditeľstva Policajného zboru Banská Bystrica, Krajského riaditeľstva Policajného zboru Košice, Krajského riaditeľstva Policajného zboru Prešov (ďalej len „zamestnávateľ“), okrem zamestnancov príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa.

(4) Kolektívna zmluva sa vzťahuje v rozsahu určenom v jednotlivých ustanoveniach na bývalých zamestnancov, ktorí odišli do dôchodku z útvarov ministerstva, na ktoré sa vzťahuje kolektívna zmluva.

(5) Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a dohôd o brigádnickej práci študentov.

(6) Kolektívna zmluva upravuje priaznivejšie podmienky pre vykonávanie pracovného pomeru u zamestnávateľa. Vzťahuje sa na zamestnancov v pracovnom pomere, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a na zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní na základe vnútorného mzdového predpisu

---

<sup>1)</sup> Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 57 z 27. augusta 2007 o organizačnom poriadku Ministerstva vnútra Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

vydaného podľa § 4 ods. 8 zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „zamestnanec“), bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovým zväzom.

(7) 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.

(8) Odborový zväz je riadnym účastníkom vnútorného rezortného pripomienkového konania k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov a interných aktov riadenia. Pritom je potrebné dbať, aby sa týmto postupom nesprístupnila utajovaná skutočnosť.

(9) Návrhy všeobecne záväzných právnych predpisov, zasielané ministerstvu na pripomienkové konanie, sa prostredníctvom sekcie legislatívy a vonkajších vzťahov ministerstva postupujú na pripomienkové konanie odborovému zväzu, pokiaľ sa ich obsah týka právnych, pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych istôt, a tiež vzdelávania zamestnancov.

(10) Odborovým partnerom

a) ministra vnútra Slovenskej republiky (ďalej len „minister“), štátneho tajomníka Ministerstva vnútra Slovenskej republiky a vedúceho služobného úradu Ministerstva vnútra Slovenskej republiky je predseda odborového zväzu,

b) ministra alebo ním splnomocnenej osoby v rámci rozpočtovej organizácie úrad ministerstva je predseda Rady útvarov ministerstva a prezídia Policajného zboru,

c) riaditeľa krajského riaditeľstva Policajného zboru je predseda krajskej rady odborového zväzu,

d) riaditeľa okresného riaditeľstva Policajného zboru je predseda základnej organizácie odborového zväzu,

e) štatutárneho orgánu ostatných rozpočtových organizácií a príspevkových organizácií ministerstva je predseda základnej organizácie odborového zväzu pôsobiacej v tejto organizácii.

(11) Ak má byť všeobecne záväzný právny predpis alebo interný akt riadenia, prerokovaný odborovým orgánom alebo si vyžaduje súhlas odborového orgánu, príslušný vedúci zamestnanec útvaru je povinný obrátiť sa s touto požiadavkou na základnú organizáciu odborového zväzu Polície v Slovenskej republike (ďalej len „odborová organizácia“); ak odborová organizácia na útvare nie je, je vedúci zamestnanec povinný obrátiť sa na príslušnú radu odborového zväzu.

## **Článok 2**

### **Vzájomné vzťahy zmluvných strán**

(1) Ministerstvo, ako zamestnávateľ, uznáva odborový zväz, jeho odborové orgány a odborové organizácie za oprávnených predstaviteľov zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy<sup>2)</sup> na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na odborárskych schôdzkach, konferenciách, kongresoch a podujatiach odborárskej výchovy podľa § 240 ods. 2 v spojení s § 136 ods.1 druhou vetou Zákonníka práce.

(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 funkcionára odborového zväzu zastupujúceho zamestnancov za ich námety a kritické pripomienky a zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu podľa Zákonníka práce.

(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.

## **Článok 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) Skúšobná doba je najviac dva mesiace. Skúšobná doba u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a u vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca je

---

<sup>2)</sup> § 240 ods. 2 a § 136 ods. 1 druhej vety zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov v spojení s § 29 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.

najviac päť mesiacov. Skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca a ďalšie objektívne dôvody, o ktoré sa predlžuje skúšobná doba vrátane času prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

(5) Pracovný čas zamestnanca je 37 a 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 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.

(6) 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 (§ 91 ods. 1 prvá veta a ods. 5 Zákonníka práce).

(7) Pružný pracovný čas na pracovisku zamestnávateľa možno zaviesť len po prerokovaní s príslušnou odborovou organizáciou. Podmienky zavedenia pružného pracovného času upravuje čl. 13 ods. 12 nariadenia Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 82 z 9. decembra 2009 o pracovnom poriadku zamestnancov Ministerstva vnútra Slovenskej republiky v spojení s čl. 10 ods. 1 písm. a) nariadenia Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 15 z 5. marca 2003 o fyzickej ochrane objektov Ministerstva vnútra Slovenskej republiky a objektov Policajného zboru v znení neskorších predpisov.

Pri zavedení pružného pracovného času treba dodržiavať ustanovenia § 88, § 89, § 96a, § 97 ods. 3 a § 143 Zákonníka práce.

(8) Dovolenka zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 až 3 Zákonníka práce.

(9) Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi je 19,92 eur mesačne na jedného zamestnanca. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorá bola dohodnutá v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2011 zostáva zachovaná.

(10) 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.

(11) 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 zvýšenie odchodného v sume

a) jedného funkčného platu/priemerného mesačného zárobku<sup>3)</sup> zamestnancovi, ktorého pracovné pomery v rezorte ministerstva trvali nepretržite menej ako desať rokov,

---

<sup>3)</sup> § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

b) dvoch funkčných platov/priemerného mesačného zárobku<sup>3)</sup> zamestnancovi, ktorého pracovné pomery v rezorte ministerstva trvali nepretržite najmenej desať rokov.

(12) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76 Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) Zákonníka práce v sume

a) jedného funkčného platu/ priemerného mesačného zárobku<sup>3)</sup>, ak pracovné pomery zamestnanca trvali v rezorte ministerstva nepretržite menej ako päť rokov,

b) dvoch funkčných platov/ priemerného mesačného zárobku<sup>3)</sup>, ak pracovné pomery zamestnanca trvali v rezorte ministerstva nepretržite najmenej päť rokov.

(13) Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 76 ods. 4 Zákonníka práce poskytne zamestnancovi odstupné vo výške dvanásť násobku jeho priemerného mesačného zárobku<sup>4)</sup>, okrem prípadov uvedených za bodkočiarkou v § 76 ods. 4 Zákonníka práce.

(14) Personálny rozkaz ministra vnútra Slovenskej republiky týkajúci sa organizačných zmien zamestnávateľa, v dôsledku ktorých dôjde k likvidácii príslušného útvaru, bude súčasne obsahovať vytvorenie likvidačnej komisie s vytvorením konkrétnych pracovných miest. Zrušenie likvidačnej komisie je zrušením útvaru zamestnávateľa a zamestnancovi, ktorý skončí pracovný pomer dohodou patrí zvýšenie odstupného podľa odseku 12.

(15) Ak sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, bude do výberovej komisie nominovaný aj zástupca odborovej organizácie ako riadny člen výberovej komisie; tam, kde nie je zriadená odborová organizácia, zástupcu odborovej organizácie nominuje príslušná rada odborového zväzu.

(16) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku resp. v sume jeho funkčného platu na zvýšenie kvalifikácie, ktorým je aj získanie alebo rozšírenie kvalifikácie, ak je v súlade s potrebou zamestnávateľa. Ďalšie náklady spojené so zvýšením, získaním alebo rozšírením kvalifikácie hradí zamestnávateľ.

(17) 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.

(18) Zamestnancovi patrí pracovné voľno bez náhrady mzdy pri starostlivosti

a) o zdravotne postihnuté alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere, v rozsahu najviac troch mesiacov v kalendárnom roku,

---

<sup>4)</sup> § 29 ods. 3 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.

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, vyžadujúcim si osobitnú opateru preukázanú potvrdením ošetrojúceho lekára, v rozsahu najviac päť pracovných dní v kalendárnom roku v každom jednotlivom prípade ochorenia; pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, ktorý je zamestnancom.

#### **Článok 4 Odmeňovanie**

(1) Ministerstvo, útvary ministerstva a útvary Policajného zboru prerokujú návrh rozpočtu a rozpis rozpočtu s odborovým zväzom a s príslušnou odborovou organizáciou.

(2) Zamestnávateľ predloží na požiadanie odborovému 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 menej ako päť rokov,

b) 100 % jeho funkčného platu/priemernej mzdy pri trvaní pracovného pomeru v rezorte ministerstva najmenej päť rokov.

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

#### **Článok 5 Sociálna oblasť**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu podľa osobitného predpisu<sup>5)</sup> je od 1. januára 2012 vo výške 1,1 % zo súhrnu hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Sociálny fond sa tvorí spoločne pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, pre zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní podľa vnútorného mzdového predpisu vydaného podľa § 4 ods. 8 zákona č. 553/2003 Z. z., pre policajtov a pre zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že vytvorený sociálny fond bude rozdelený orientačne takto

a) 30 % na stravovanie,

b) 10 % na regeneráciu pracovných síl,

---

<sup>5)</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.

- c) 10 % na dopravu do zamestnania - na miesto výkonu práce a späť,
- d) 10 % na nenávratnú sociálnu výpomoc,
- e) 40 % na návratnú sociálnu výpomoc.

(3) Najmenej 30 % z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na stravovanie v priebehu výkonu zmien. Tam, kde 30 % zo sociálneho fondu nedosahuje výšku 0,10 eur na jedno hlavné jedlo, sa táto suma upraví presunom z položiek uvedených v odseku 2 do výšky 0,10 eur rovnako pri využívaní rôznych foriem stravovania.

(4) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy vo všetkých zmenách podľa všeobecne záväzných právnych predpisov a nariadenia ministra vnútra Slovenskej republiky č. 31/1998 o zabezpečovaní stravovania v priebehu pracovnej zmeny v znení nariadenia ministra vnútra Slovenskej republiky č. 72/1999. 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 (reštaurácie s obsluhou) bude nominálna hodnota stravného lístka od 1. januára 2012 najviac do výšky 3,15 eur; to sa nevzťahuje na prípady stravovania zabezpečovaného využívaním priamej zmluvnej formy v stravovacích zariadeniach, ktoré poskytnú miesto na sedenie bez obsluhy pre vopred vymedzený počet stravníkov (jedálne v závodoch, družstvách, úradoch alebo iných vymedzených priestoroch); 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 od 1. januára 2012 vo výške 3,15 eur,

c) možnosť zvýšenia nominálnej hodnoty stravného lístka podľa písmena a) a možnosť zvýšenia nominálnej hodnoty gastrolístka podľa písmena b), sa prehodnotí k 1. júlu 2012 v závislosti od vývoja finančných prostriedkov rozpočtovej kapitoly ministerstva.

(5) Zamestnancovi, ktorý požiada zamestnávateľa o diétne stravovanie a svoju žiadosť doloží odporúčaním odborného ošetrojúceho lekára, bude stravovanie zabezpečované sprostredkovateľskou formou [odsek 4 písm. b)].

(6) Za účelom zabezpečovania doplnkových (nadštandardných) stravovacích služieb budú vytvárané podmienky na prenájom objektov ministerstva na tento účel subjektom, ktoré majú oprávnenie na poskytovanie služieb tohto druhu v súlade s osobitným predpisom.

(7) Zamestnancovi, ktorý bude vykonávať prácu nadčas alebo pracovnú pohotovosť na pracovisku v trvaní najmenej štyroch hodín, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie podľa podmienok uvedených v odseku 4.

(8) Ak pracovná zmena zamestnanca bude trvať viac ako 11 hodín, zamestnávateľ mu zabezpečí poskytnutie ďalšieho hlavného jedla.



(9) Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu aj iným osobám, ktoré splnili podmienky nároku na starobný alebo invalidný dôchodok podľa osobitného predpisu,<sup>6)</sup> a to podľa konkrétnych finančných možností.

(10) Zamestnávateľ môže v závislosti od finančných podmienok poskytnúť vo vlastných a zmluvných stravovacích zariadeniach podľa právnych predpisov stravu pre nepracujúcich dôchodcov, ktorí odišli na dôchodok z ministerstva za rovnakých podmienok ako pre zamestnancov.

(11) 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 zamestnancom, ktorých pracovný pomer k 30. novembru príslušného kalendárneho roka trvá. Výška príspevku sa určí podľa celkového počtu zamestnancov, celkového objemu finančných prostriedkov sociálneho fondu vytvoreného na uvedený účel v príslušnom kalendárnom roku a počtu kalendárnych mesiacov, počas ktorých pracovný pomer zamestnanca v kalendárnom roku trval. Príspevok sa neposkytne zamestnancom, ktorým vznikne pracovný pomer k 1. novembru príslušného kalendárneho roka a neskôr a zamestnancom, ktorí budú k 30. novembru príslušného kalendárneho roka na materskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke. Príspevok sa poskytne aj zamestnancom, ktorým vznikol pracovný pomer bezprostredne po skončení služobného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru v rámci rezortu ministerstva. Rozpočtové organizácie ministerstva a príspevkové organizácie ministerstva v spolupráci so sociálnou komisiou a príslušnou odborovou organizáciou/radou odborového zväzu si môžu dohodnúť ďalšie kritériá na poskytnutie príspevku.

(12) Zamestnávateľ zabezpečí bezplatnú dopravu na pracovisko a späť na tých odľahlých pracoviskách, kde nie je možné použiť hromadný dopravný prostriedok.

(13) Na vzdialených pracoviskách s minimálnym počtom 50 zamestnancov/štátnych zamestnancov zamestnávateľ po dohode s príslušnou odborovou organizáciou môže povoliť dopravu na tieto pracoviská za úhradu preukázaných nákladov.

(14) Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom ubytovanie vo svojich ubytovacích zariadeniach. Ceny za poskytnutie ubytovania za lôžko/deň budú stanovené najviac vo výške skutočne vynaložených nákladov konkrétneho ubytovacieho zariadenia z predchádzajúceho kalendárneho roka. Ceny pred ich schválením na príslušný kalendárny rok prerokuje každý ubytovateľ<sup>7)</sup> samostatne s vedením odborového zväzu.

(15) Zamestnávateľ umožní zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom (dôchodcom) a ich rodinným príslušníkom rekreáciu v rekreačných zariadeniach ministerstva formou rekreačných poukazov, pričom cena rekreačného poukazu bude stanovená na základe objektívne vynaložených priamych nákladov jednotlivých rekreačných zariadení pri zohľadnení dane z pridanej hodnoty. Na zabezpečenie spoločenskej kontroly tvorby cien rekreačných poukazov

---

<sup>6)</sup> Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

<sup>7)</sup> Čl. 2 ods. 1 nariadenia ministra vnútra Slovenskej republiky č. 53/1994, ktorým sa upravuje poskytovanie ubytovacích služieb v ubytovacích zariadeniach v rezorte Ministerstva vnútra Slovenskej republiky.

zamestnávateľ zriadi pracovnú komisiu, členom ktorej bude aj určený zástupca odborového zväzu.

(16) Nenávratná sociálna výpomoc zo sociálneho fondu sa poskytne na základe individuálnej žiadosti zamestnanca, podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu a kritérií vypracovaných zamestnávateľom po dohode s odborovou organizáciou/radou odborového zväzu [odsek 2 písm. d)].

(17) Návravná sociálna výpomoc sa poskytne zamestnancovi v súlade s nariadením ministra vnútra SR č. 4/2008 o postupe, podmienkach schvaľovania a realizácie návratnej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu v znení neskorších predpisov. Návratná sociálna výpomoc nie je nároková [odsek 2 písm. e)].

(18) Zamestnávateľ sa zaväzuje raz za štvrt' roka zverejniť na intranetovej stránke ministerstva 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, druh, účel, výšku výpomoci, dátum doručenia žiadosti o výpomoc a dátum poskytnutia výpomoci v súlade s osobitnými predpismi<sup>8)</sup>.

(19) Štatutárny orgán rozpočtovej organizácie ministerstva alebo príspevkovej organizácie ministerstva zriaďuje sociálnu komisiu. Jej oprávnenia a povinnosti určuje štatút. Sociálna komisia schvaľuje použitie prostriedkov sociálneho fondu podľa štatútu, ďalších kritérií určených pre poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu podľa osobitného zákona,<sup>5)</sup> príslušných interných aktov riadenia a podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve. Štatutárny orgán môže rozhodnutie sociálnej komisie pozastaviť alebo zrušiť, ak je rozhodnutie v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

(20) V sociálnej komisii príslušnej rozpočtovej organizácie ministerstva alebo príspevkovej organizácie ministerstva bude zastúpená každá odborová organizácia jedným členom. Nominovanie člena zastupujúceho zamestnávateľa je v kompetencii nadriadeného vedúceho zamestnanca; počet zástupcov zamestnávateľa je rovnaký ako počet zástupcov odborovej organizácie/rady odborového zväzu. Predsedom sociálnej komisie je zástupca odborovej organizácie/rady odborového zväzu, tajomníkom sociálnej komisie je zástupca zamestnávateľa.

(21) Ministerstvo podľa potreby zriadi centrálnu rozhodcovskú komisiu zloženú z dvoch zástupcov odborového zväzu a dvoch zástupcov ministerstva za účelom riešenia prípadných sporov vzniknutých na základe rozhodnutí sociálnych komisíí o pridelení prostriedkov zo sociálneho fondu na jednotlivé druhy výpomocí.

(22) Zamestnancovi, členovi sociálnej komisie (odsek 20 a 21), patrí pracovné voľno s náhradou mzdy, príp. plat v rozsahu nevyhnutnom na vykonávanie činnosti v komisii (§ 137 ods. 5 Zákonníka práce).

---

<sup>8)</sup> Zákon č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov.

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.

(23) Z príspevkov zo sociálneho fondu sa vykoná 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>

(24) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu/mzdy v nevyhnutnom rozsahu v súvislosti s aktívnou účasťou na podujatiach organizovaných na základe písomnej dohody o spolupráci medzi útvarmi Policajného zboru a políciou iných štátov (§ 137 ods. 5 Zákonníka práce).

(25) Zamestnávateľ zabezpečí v rezortných zdravotníckych zariadeniach preventívne lekárske prehliadky podľa interných aktov riadenia ministerstva. Preventívne lekárske prehliadky zamestnancov budú súčasťou štatistického vyhodnocovania činnosti služobných lekárov.

(26) Ministerstvo 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.

## **Článok 6**

### **Prechodné ustanovenia**

(1) Ak bola výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca na vykonávanie práce pre chorobu alebo úraz dohodnutá v kolektívnej zmluve účinnej do 31. januára 2012 inak, výška náhrady príjmu sa určí podľa článku 3 ods. 10 tejto kolektívnej zmluvy od 1. februára 2012, ak táto kolektívna zmluva neustanovuje inak.

(2) Ak nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca na vykonávanie práce pre chorobu alebo úraz vznikol pred 1. februárom 2012 a naďalej trvá aj po 1. februári 2012, nárok na náhradu príjmu patrí zamestnancovi podľa tejto kolektívnej zmluvy.

(3) Ak bola výška nominálnej hodnoty stravného lístka a gastrolístka dohodnutá v kolektívnej zmluve platnej do 31. januára 2012 inak, výška ich nominálnej hodnoty sa určí podľa článku 5 ods. 4 písm. a) a b) tejto kolektívnej zmluvy od 1. februára 2012.

---

<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. .

## **Článok 7**

### **Záverečné ustanovenia**

(1) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami; uzatvára sa na obdobie do podpísania novej kolektívnej zmluvy.

(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) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zverejní kolektívnu zmluvu vo Vestníku ministerstva a na intranetovej stránke ministerstva do 15 dní od jej podpísania.

## **Článok 8**

### **Účinnosť kolektívnej zmluvy**

Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia podľa § 5a ods. 1 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení zákona č. 546/2010 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v spojení § 47a ods. 1 zákona č. 546/2010 Z. z., okrem čl. 3 ods. 5, ktorý nadobúda účinnosť 1. februára 2012.

Bratislava 20. januára 2012

Zástupcovia za zamestnávateľov

.....  
Daniel Lipšic  
minister vnútra Slovenskej republiky

.....  
Csaba Faragó  
riaditeľ Krajského riaditeľstva  
Policajného zboru v Bratislave

.....  
Imrich Puha  
riaditeľ Krajského riaditeľstva  
Policajného zboru v Trnave

.....  
Pavol Šrámek  
riaditeľ Krajského riaditeľstva  
Policajného zboru v Nitre

.....  
Peter Müller  
riaditeľ Krajského riaditeľstva  
Policajného zboru v Trenčíne

.....  
Miroslav Bitala  
riaditeľ Krajského riaditeľstva  
Policajného zboru v Banskej Bystrici

Zástupcovia za zamestnancov

.....  
Miroslav Litva  
predseda odborového zväzu Polície  
v Slovenskej republike

.....  
Vitalij Džoganík  
Rada útvarov ministerstva a Prezídia  
policajného zboru

.....  
Roman Laco  
Krajská rada Odborového zväzu polície  
v Slovenskej republike Bratislava

.....  
Martin Ujlaky  
Krajská rada Odborového zväzu polície  
v Slovenskej republike Trnava

.....  
Pavol Čerňan  
Krajská rada Odborového zväzu polície  
v Slovenskej republike Nitra

.....  
Ján Urbanovský  
Krajská rada Odborového zväzu polície  
v Slovenskej republike Trenčín

.....  
Dušan Harvat  
Krajská rada Odborového zväzu polície  
v Slovenskej republike Banská Bystrica

.....  
Peter Fízel  
riaditeľ Krajského riaditeľstva  
Policajného zboru v Žiline

.....  
Pavol Michalík  
Krajská rada Odborového zväzu polície  
v Slovenskej republike Žilina

.....  
Jana Baranová  
riaditeľka Krajského riaditeľstva  
Policajného zboru v Košiciach

.....  
Mária Molnárová  
Krajská rada Odborového zväzu polície  
v Slovenskej republike Košice

.....  
Jozef Seman  
riaditeľ Krajského riaditeľstva  
Policajného zboru v Prešove

.....  
Peter Leder  
Krajská rada Odborového zväzu polície  
v Slovenskej republike Prešov