

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania
zamestnancov na rok 2013**

zmluvné strany

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

a

**Odborový zväz Polície v Slovenskej republike zastúpený predsedom
Miroslavom LITVOM**

a

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

a

Odborový zväz hasičov zastúpený prezidentom Danielom Petrovičom

a

Odborový zväz KOVO zastúpený podpredsedom Rady Antonom Mifkom

uzatvárajú

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

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU
PRE ZAMESTNANCOV ODMEŇOVANÝCH PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003
Z. Z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE
PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME A O ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH
ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV
NA ROK 2013**

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 a Odborovým zväzom KOVO (ďalej len „odborový zväz“).

(2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a odborový zväz a upravuje priaznivejšie podmienky vykonávania pracovného pomeru u zamestnávateľa. Vzťahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“) a na zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní na základe vnútorného mzdového predpisu vydaného podľa § 4 ods. 8 zákona č. 553/2003 Z. z., Zákonníka práce a na základe zákona č. 62/2012 Z. z. o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek a ktorým sa dopĺňa zákon 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 „zamestnanec“).

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

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

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

(6) Ak má byť všeobecne záväzný právny predpis alebo interný akt riadenia, 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 ustanoví § 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 06V s Odborovým zväzom polície Slovenskej republiky, za 08C so Slovenským odborovým zväzom verejnej správy a kultúry alebo za 04A s Odborovým zväzom hasičov.

Čl. 2

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

- (1) Zamestnávateľ uznáva odborový zväz, jeho odborové orgány a odborové organizácie za oprávnených zástupcov zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, kongresoch a podujatiach odborárskej výchovy.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že predsedovia odborových organizácií, predsedovia rád odborového zväzu, ktorí boli zvolení do funkcií v odborových orgánoch, budú mať na administratívnu odborársku prácu vyčlenený jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy za mesiac v odborovej organizácii, ktorá má do 100 členov, dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy za mesiac v odborovej organizácii nad 100 členov. Uvedené dni sa im v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.
- (4) Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov odborového zväzu zastupujúcich zamestnancov za ich námety a kritické pripomienky a zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.
- (5) Zamestnávateľ na základe žiadosti odborovej organizácie bezplatne zabezpečí výber členských príspevkov členov odborových organizácií formou zrážky z platu/mzdy a v pravidelných intervaloch ich odvedie na účet odborovej organizácie, ak odborová organizácia predloží zamestnávateľovi písomný súhlas zamestnanca (člena odborovej organizácie), s takouto formou platenia členských príspevkov.
- (6) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou a umožní používanie prostriedkov elektronickej a telefonickej komunikácie v nevyhnutnej miere.

Čl. 3

Pracovnoprávne vzťahy

- (1) Zamestnávateľ prerokuje s odborovým zväzom navrhované organizačné zmeny najmenej 30 dní pred ich uskutočnením. Ak je zástupca odborového zväzu členom komisie pripravujúcej organizačné zmeny, nemusí byť táto lehota dodržaná.
- (2) Zamestnancovi, ktorý v dôsledku organizačnej zmeny bude vykonávať iný druh práce, zamestnávateľ zabezpečí nevyhnutné vzdelávanie a preškolenie.
- (3) Zamestnávateľ vykoná akékoľvek zmeny pracovného poriadku len s predchádzajúcim súhlasom odborového zväzu.

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

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

(6) Pružný pracovný čas na pracovisku zamestnávateľa možno zaviesť, ak to umožnia prevádzkové podmienky a väčšina zamestnancov na jednom pracovisku o to prejaví záujem. O zavedení pružného pracovného času na pracovisku rozhodne interným aktom riadenia vedúci zamestnanec odboru ministerstva, odboru sekcie ministerstva, úradu sekcie ministerstva alebo iného na ich úroveň postaveného organizačného celku, prednosta obvodného úradu, riaditeľ krajského riaditeľstva Policajného zboru, riaditeľ krajského riaditeľstva Hasičského a záchranného zboru, riaditeľ krajského centra podpory. Vedúci zamestnanec môže pre jednotlivé pracoviská organizačného celku zaviesť pružný pracovný čas s rôznym režimom.

Základný pracovný čas môže začať medzi 8:00 h a 9:00 h a končí 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. Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako pružný pracovný týždeň.

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

(8) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok zvýšenie odchodného v sume jedného funkčného platu/priemerného mesačného zárobku.

(9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce v sume jeho jedného funkčného platu/priemerného mesačného zárobku.

(10) Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva poskytne zamestnancovi odstupné vo výške dvanásťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (§ 29 ods. 2 zákona č. 553/ 2003 Z. z.), okrem prípadov uvedených za bodkočiarkou v § 76 ods. 3 Zákonníka práce.

(11) Zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou mzdy pri starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere, v rozsahu piatich pracovných dní v kalendárnom roku.

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

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

b) o chorého manžela, druha, družku, rodiča zamestnanca, ako aj rodiča jeho manžela alebo druha a o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcim 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, ktorý je zamestnancom.

(13) Skúšobná doba je tri 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 šesť mesiacov.

(14) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je

a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako päť rokov,

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

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

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

(17) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme do 12. platového stupňa nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Čl. 4

Odmeňovanie

(1) Zamestnávateľ prerokuje návrh rozpočtu a rozpis rozpočtu s odborovým zväzom.

(2) Zamestnávateľ predloží na požiadanie odborového zväzu prehľad a potrebné podklady o čerpaní mzdových prostriedkov.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, ak za posledných 12 mesiacov neporušil pracovnú disciplínu vo výške

- a) 50 % jeho funkčného platu/priemernej mzdy pri trvaní pracovného pomeru v rezorte ministerstva 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.

Čl. 5

Sociálny fond a sociálna oblasť

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu podľa osobitného predpisu¹⁾ je vo výške 1,12% zo súhrnu hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Sociálny fond sa tvorí v súlade s platnou programovou štruktúrou rozpočtu

- a) spoločne pre všetkých zamestnancov zaradených podľa programu 06V,
- b) spoločne pre všetkých zamestnancov zaradených podľa programu 08C,
- c) spoločne pre všetkých zamestnancov zaradených podľa programu 04A.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy vo všetkých zmenách podľa všeobecne záväzných právnych predpisov a nariadenia ministra vnútra Slovenskej republiky č. 24/2013 o zabezpečovaní stravovania. Formy stravovania budú s prihliadnutím na miestne podmienky a zdravotný stav zamestnancov dohodnuté s príslušným odborovým orgánom. Pri využívaní

- a) priamej zmluvnej formy stravovania vo verejných stravovacích zariadeniach (reštaurácie s obsluhou) bude nominálna hodnota stravného lístka 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 vo výške 3,15 eur.

(3) Zamestnancovi, ktorý požiadala zamestnávateľa o diétne stravovanie a svoju žiadosť doloží odporúčaním odborného ošetrojúceho lekára, bude stravovanie zabezpečované sprostredkovateľskou formou.

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

(5) Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu aj iným osobám, ktoré splnili podmienky nároku na starobný dôchodok alebo

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

invalidný dôchodok podľa osobitného predpisu²⁾ a to podľa konkrétnych finančných možností.

(6) 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 od zamestnávateľa za rovnakých podmienok ako pre zamestnancov.

(7) Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi je 19,92 eur mesačne na jedného zamestnanca.

(8) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti na vykonávanie práce pre chorobu alebo úraz zamestnanca je prvých sedem dní 70% denného vymeriavacieho základu a od ôsmeho do desiateho dňa 55% denného vymeriavacieho základu.

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

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

- a) spoločne pre všetkých zamestnancov zaradených podľa programu 06V,
- b) spoločne pre všetkých zamestnancov zaradených podľa programu 08C,
- c) spoločne pre všetkých zamestnancov zaradených podľa programu 04A.

(11) Zásady pre použitie sociálneho fondu pre zamestnancov zaradených v programe 06V

a) zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond pre program „06 V“ bude rozdelený nasledovne

- 1. 35% na stravovanie,
- 2. 5% na regeneráciu pracovných síl,
- 3. 10% na dopravu do zamestnania a späť,
- 4. 10% na nenávratné sociálne výpomoci,
- 5. 40% na návratné sociálne výpomoci,

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

c) 35 % z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na stravovanie v priebehu výkonu zmien. Tam, kde 35 % zo sociálneho fondu nedosahuje výšku 0,14 eur na jedno hlavné jedlo, sa táto suma upraví presunom z položiek v písm. a) bod 2., 3., 4. do výšky 0,14 eur, a to rovnako pri využívaní rôznych foriem stravovania,

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

²⁾ Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

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

f) príspevok na regeneráciu pracovných síl a príspevok na dopravu do miesta výkonu práce a späť (ďalej len „príspevok“) sa poskytne bez predloženia dokladov vo forme peňažného plnenia raz za rok zamestnancovi, ktorého pracovný pomer k 30. novembru príslušného kalendárneho roka trvá. Výška príspevku sa určí podľa celkového počtu zamestnancov, zostatku finančných prostriedkov sociálneho fondu vytvoreného na uvedený účel v príslušnom kalendárnom roku [po odpočítaní finančných prostriedkov vynaložených na príspevok na dopravu do zamestnania podľa písm. g)] a počtu kalendárnych mesiacov, počas ktorých pracovný pomer zamestnanca v kalendárnom roku trval. Príspevok sa neposkytne zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer k 1. novembru príslušného kalendárneho roka a neskôr a zamestnancovi, ktorý bude k 30. novembru príslušného kalendárneho roka na materskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke,

g) ďalší príspevok na dopravu do zamestnania a späť³⁾ sa poskytne zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok⁴⁾ nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku,

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

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

j) 10% zo sociálneho fondu sa vyčlení na nenávratnú sociálnu výpomoc. Nenávratná sociálna výpomoc bude poskytovaná na základe individuálnych žiadostí zamestnancov podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu,

k) nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje v týchto prípadoch

1. úmrtie zamestnanca; nenávratná sociálna výpomoc sa poskytne rodinnému príslušníkovi,⁵⁾ ktorý zabezpečoval pohreb,
2. dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako jeden mesiac,
3. živelná pohroma, ktorá postihla zamestnanca,

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

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

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

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

l) nenávratná sociálna výpomoc sa podľa písm. k) bod 1. a 4. poskytuje len tomu žiadateľovi, ktorého výška príjmu spolu s príjmom osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti neprekročí dvojnásobok priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roka, za ktorý sa tvorí sociálny fond, ak ďalej nie je ustanovené inak. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku,

m) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. k) bod 1. možno poskytnúť na základe písomnej žiadosti rodinného príslušníka⁵⁾ zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 1 000 eur,

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

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

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

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

1. útok na majetok zamestnanca vzhľadom na výkon pracovnej činnosti, pokiaľ bude preukázaný úmysel a nedošlo k plneniu (poistné plnenie, náhrada škody a podobne); v prípadoch osobitného zreteľa, sa môže suma podľa písm. k) bod 4. navýšiť z finančných prostriedkov, ktoré zostanú nevyčerpané z iného druhu nenávratnej sociálnej výpomoci za posudzované obdobie,
2. ak osamelý rodič starajúci sa o dieťa alebo deti viac ako tri mesiace nedostal výživné (príspevok na výchovu a starostlivosť o dieťa); v tomto prípade treba preukázať vymáhanie a využitie všetkých možností podľa všeobecne záväzných právnych predpisov,

3. náhla a vážna zmena zdravotného stavu zamestnanca nevyžadujúca dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca,
4. náhla a vážna zmena zdravotného stavu rodinného príslušníka⁵⁾ zamestnanca,
5. narodenie dieťaťa osamelej matke; uplatniť žiadosť v takomto prípade je potrebné najneskôr do dvoch mesiacov od narodenia dieťaťa,

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

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

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

t) 40% zo sociálneho fondu sa vyčlení na návratnú sociálnu výpomoc. Zdrojom financovania tejto výpomoci je dohodnuté percentuálne vyjadrenie z tvorby sociálneho fondu bežného roka (t. j. dohodnutá časť z prídeltu do sociálneho fondu) a splátky z poskytnutých návratných sociálnych výpomocí. Nepoužitý finančné prostriedky vyčlenené na tento účel prechádzajú ako ich zdroj do ďalšieho kalendárneho roka. Tieto zdroje budú analyticky sledované,

u) ak nie je v rozpočte zabezpečená suma na uspokojenie žiadateľa, ktorý spĺňa všetky podmienky na priznanie výpomoci, jeho žiadosť bude presunutá na najbližšie rokovanie komisie. Žiadosť a prílohy k žiadosti zostávajú v tomto prípade v platnosti aj pre ďalšie obdobie,

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

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

w) návratná sociálna výpomoc je nenároková. Postup jej uplatňovania, schvaľovania a poskytovania upravuje interný predpis⁶⁾,

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

y) zamestnávateľ sa zaväzuje, že štvrťročne zverejní na svojej intranetovej stránke ministerstva zoznam zamestnancov, ktorí požiadali o poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci a nenávratnej sociálnej výpomoci (ďalej len „výpomoc“) a zoznam

⁶⁾ Nariadenie ministra vnútra Slovenskej republiky č. 4/2008 o postupe, podmienkach schvaľovania a realizácie návratnej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu v znení neskorších predpisov.

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.⁷⁾

z) generálna riaditeľka sekcie systemizácie a mzdovej politiky ministerstva a riaditelia krajských riaditeľstiev Policajného zboru zriadia sociálne komisie. Sociálna komisia si v štatúte určí oprávnenia a povinnosti, ktoré musia byť v súlade s osobitným predpisom, kolektívnou zmluvou a dobrými mravmi. Sociálna komisia schvaľuje použitie prostriedkov sociálneho fondu. Generálna riaditeľka sekcie systemizácie a mzdovej politiky ministerstva a riaditelia krajských riaditeľstiev Policajného zboru môžu rozhodnutie sociálnej komisie pozastaviť alebo zrušiť, ak je rozhodnutie sociálnej komisie v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s kolektívnou zmluvou,

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

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

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

dd) 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 komisií o pridelení prostriedkov zo sociálneho fondu na jednotlivé druhy výpomocí. Predsedom rozhodcovskej komisie je zástupca odborového zväzu,

ee) z príspevkov zo sociálneho fondu sa vykonáva zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti, zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie a zrážka poistného na sociálne poistenie podľa osobitných predpisov,⁸⁾

⁷⁾Zákon č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov.

⁸⁾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.

ff) zamestnanec, ktorý je pracovne zaradený v

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

2. Krajskom riaditeľstve Policajného zboru v Bratislave alebo Centre podpory Bratislava svoju žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu predloží zodpovednému zamestnancovi na odbore mzdovej politiky sekcie systemizácie a mzdovej politiky ministerstva. Táto žiadosť bude predmetom rokovania sociálnej komisie, ktorá je zriadená na Krajskom riaditeľstve Policajného zboru v Bratislave,

3. bývalej rozpočtovej organizácii úrad ministerstva, Strednej odbornej školy Policajného zboru v Bratislave, Strednej odbornej školy Policajného zboru v Pezinku alebo Migračnom úrade svoju žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu predloží zodpovednému pracovníkovi na odbore mzdovej politiky sekcie systemizácie a mzdovej politiky ministerstva. Táto žiadosť bude predmetom rokovania sociálnej komisie, ktorá je zriadená generálnou riaditeľkou sekcie systemizácie a mzdovej politiky ministerstva,

4. bývalej rozpočtovej organizácii Stredná odborná škola Policajného zboru v Košiciach, svoju žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu predloží zodpovednému zamestnancovi v Centre podpory Košice. Táto žiadosť bude predmetom rokovania sociálnej komisie, ktorá je zriadená na Krajskom riaditeľstve Policajného zboru v Košiciach,

(12) Zásady pre použitie sociálneho fondu pre zamestnancov zaradených v programe 08C

a) zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond pre program „08C“ bude rozdelený nasledovne

1. 80% na stravovanie,
2. 10% na regeneráciu pracovných síl,
3. 5% na dopravu do zamestnania a späť,
4. 5% na nenávratné sociálne výpomoci,

b) 80 % z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na stravovanie v priebehu výkonu zmien. Tam, kde 80 % zo sociálneho fondu nedosahuje minimálne výšku 0,45 eur na jedno hlavné jedlo, sa táto suma upraví presunom z položiek v písm. a) bod 2., 3., 4. do výšky minimálne 0,45 eur, a to rovnako pri využívaní rôznych foriem stravovania,

c) príspevok na regeneráciu pracovných síl a príspevok na dopravu do miesta výkonu práce a späť (ďalej len „príspevok“) sa poskytne bez predloženia dokladov vo forme peňažného plnenia raz za rok zamestnancovi, ktorého pracovný pomer k 30. novembru príslušného kalendárneho roka trvá. Výška príspevku sa určí podľa celkového počtu zamestnancov a zostatku 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 zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer

k 1. novembru príslušného kalendárneho roka a neskôr a zamestnancovi, ktorý bude k 30. novembru príslušného kalendárneho roka na materskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke,

d) nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje v týchto prípadoch

1. úmrtie zamestnanca; nenávratná sociálna výpomoc sa poskytne rodinnému príslušníkovi³⁾, ktorý zabezpečoval pohreb,
2. úmrtie rodinného príslušníka³⁾ zamestnanca, ktorý žil so zamestnancom v spoločnej domácnosti,
3. dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri mesiace,
4. živelná pohroma, ktorá postihla zamestnanca alebo vykradnutie bytu zamestnanca,

e) nenávratná sociálna výpomoc sa podľa písm. d) bod 1., 2., 4. poskytuje len tomu žiadateľovi, ktorého výška príjmu spolu s príjmom osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti neprekročí dvojnásobok priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roka, za ktorý sa tvorí sociálny fond, ak ďalej nie je ustanovené inak. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku,

f) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. d) bod 1. možno poskytnúť na základe písomnej žiadosti rodinného príslušníka³⁾ zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 166 eur,

g) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. d) bod 2. možno poskytnúť na základe písomnej žiadosti zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb rodinného príslušníka³⁾, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 166 eur,

h) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. d) bod 3. možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti doručenej komisií najneskôr však do 30 kalendárnych dní po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. Výška nenávratnej sociálnej výpomoci závisí od počtu kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

- dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako 93 dní – 66 eur,
- dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako 155 dní – 100 eur,
- dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako 217 dní – 133 eur,
- dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako 310 dní – 166 eur,

i) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. d) bod 4. možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti a dokladov preukazujúcich škodu spôsobenú živelnou pohromou alebo vykradnutím bytu zamestnanca. Ak mal žiadateľ uzatvorenú poisťnú zmluvu na poškodený majetok, je potrebné predložiť doklady o výške náhrady škody zo strany poisťovne. Výška nenávratnej sociálnej výpomoci závisí od výšky vzniknutej škody

- výška škody do 664 eur – príspevok 33 eur,
- výška škody do 1 328 eur – príspevok 66 eur,

- výška škody do 1 992 eur – príspevok 100 eur,
- výška škody do 1 656 eur – príspevok 133 eur,
- výška škody do 2 656 eur – príspevok 166 eur,

j) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. d) bod 1., 2., 4. možno poskytnúť žiadateľovi na základe písomnej žiadosti a odôvodnenia. Žiadosť o nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. d) musí žiadateľ predložiť prednostovi Obvodného úradu v sídle kraja, do ktorého spadá miesto výkonu práce,

k) 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 predpisov⁸⁾,

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

m) generálny riaditeľ sekcie verejnej správy ministerstva zriadi sociálnu komisiu pre zamestnancov sekcie verejnej správy a štátnych archívov. Prednosta Obvodného úradu v sídle kraja zriadi sociálnu komisiu pre zamestnancov Obvodných úradov spadajúcich pod Obvodný úrad v sídle kraja. Sociálna komisia si v štatúte určí oprávnenia a povinnosti, ktoré musia byť v súlade s osobitným predpisom, kolektívnou zmluvou a dobrými mravmi. Sociálna komisia schvaľuje použitie prostriedkov sociálneho fondu. Vedúci zamestnanec, ktorý zriadil komisiu môže rozhodnutie sociálnej komisie pozastaviť alebo zrušiť, ak je rozhodnutie sociálnej komisie v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s kolektívnou zmluvou,

n) sociálna komisia je zložená zo zástupcov zamestnancov a zamestnávateľa a je zriadená v sídle kraja, v územnom obvode, ktorého zamestnanec vykonáva pracovný pomer. Počet nominovaných zástupcov zamestnávateľa je rovnaký ako počet zástupcov zamestnancov. Predsedom sociálnej komisie je predseda odborovej organizácie Obvodného úradu v sídle kraja a prednosta Obvodného úradu v sídle kraja, tajomníkom sociálnej komisie je zástupca zamestnávateľa,

o) 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.

(13) Zásady pre použitie sociálneho fondu pre zamestnancov zaradených v programe 04A

a) zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond pre program 04A bude rozdelený nasledovne:

1. 40% príspevok na stravovanie,
2. 10% príspevok na regeneráciu pracovných síl,
3. 10% nenávratná sociálna výpomoc,
4. 40% návratná sociálna výpomoc,

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

c) 40 % z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na stravovanie v priebehu výkonu zmien. Tam, kde 40 % zo sociálneho fondu nedosahuje výšku 0,10 eur na jedno hlavné jedlo, sa táto suma upraví presunom z položiek v písm. a) bod 2., 3. do výšky 0,10 eur, a to rovnako pri využívaní rôznych foriem stravovania,

d) 10% zo sociálneho fondu sa vyčlení na nenávratnú sociálnu výpomoc. Nenávratná sociálna výpomoc bude poskytovaná na základe individuálnych žiadostí zamestnancov podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu,

e) nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje v týchto prípadoch

1. úmrtie zamestnanca; nenávratná sociálna výpomoc sa poskytne rodinnému príslušníkovi³⁾, ktorý zabezpečoval pohreb,
2. dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako dva mesiace,
3. živelná pohroma, ktorá postihla zamestnanca,
4. iná nepredvídaná sociálna situácia značne znižujúca dovtedajší životný štandard zamestnanca,

f) nenávratná sociálna výpomoc sa podľa písm. e) bod 1., 3., 4. poskytuje len tomu žiadateľovi, ktorého výška príjmu spolu s príjmom osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti neprekročí dvojnásobok priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roka, za ktorý sa tvorí sociálny fond, ak ďalej nie je ustanovené inak. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku,

g) nenávratnú sociálnu výpomoc podľa písm. e) bod 1. možno poskytnúť na základe písomnej žiadosti rodinného príslušníka³⁾ zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 500 eur,

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

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

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

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

1. útok na majetok zamestnanca vzhľadom na výkon pracovnej činnosti pokiaľ bude preukázaný úmysel a nedošlo k plneniu (poistné plnenie, náhrada škody a podobne); v prípadoch osobitného zreteľa, sa môže suma podľa písm. e) bod 4 navýšiť z finančných prostriedkov, ktoré zostanú nevyčerpané z iného druhu nenávratnej sociálnej výpomoci za posudzované obdobie,
2. ak osamelý rodič starajúci sa o dieťa alebo deti viac ako tri mesiace nedostal výživné (príspevok na výchovu a starostlivosť o dieťa); v tomto prípade treba preukázať vymáhanie a využitie všetkých možností podľa všeobecne záväzných právnych predpisov,
3. náhla a vážna zmena zdravotného stavu zamestnanca nevyžadujúca dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca,
4. náhla a vážna zmena zdravotného stavu rodinného príslušníka³⁾ zamestnanca,
5. narodenie dieťaťa osamelej matke; uplatniť žiadosť v takomto prípade je potrebné najneskôr do dvoch mesiacov od narodenia dieťaťa,

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

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

m) nenávratná sociálna výpomoc nie je nároková a nevyčerpané finančné prostriedky určené na nenávratné sociálne výpomoci budú v príslušnom kalendárnom roku presunuté do objemu finančných prostriedkov podľa ods. 13 písm. a) bod 2,

n) 40% zo sociálneho fondu sa vyčlení na návratnú sociálnu výpomoc. Zdrojom financovania tejto výpomoci je dohodnuté percentuálne vyjadrenie z tvorby sociálneho fondu bežného roka (t. j. dohodnutá časť z prídelu do sociálneho fondu) a splátky z poskytnutých návratných sociálnych výpomocí. Nepoužité finančné prostriedky vyčlenené na tento účel prechádzajú ako ich zdroj do ďalšieho kalendárneho roka. Tieto zdroje budú analyticky sledované,

o) ak nie je v rozpočte zabezpečená suma na uspokojenie žiadateľa, ktorý spĺňa všetky podmienky na priznanie výpomoci, jeho žiadosť bude presunutá na najbližšie rokovanie komisie. Žiadosť a prílohy k žiadosti zostávajú v tomto prípade v platnosti aj pre ďalšie obdobie,

p) doplnujúce kritériá na posudzovanie priznania výšky výpomoci alebo presun žiadosti na neskoršie vybavenie sú

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

q) návratná sociálna výpomoc je nenároková. O poskytnutí návratnej sociálnej výpomoci rozhoduje sociálna komisia,

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

s) v sociálnej komisii bude zastúpená každá základná organizácia odborového zväzu jedným členom. Zastúpenie organizačných jednotiek ministerstva 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, 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,

t) 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,

u) z dôvodu uspokojovania potrieb zamestnancov, po schválení sociálnou komisiou je možné presúvať finančné prostriedky sociálneho fondu medzi jednotlivými položkami uvedenými v ods. 13 písm. a) nečerpanými v plánovanom rozsahu,

v) 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,⁸⁾

w) zamestnanec, ktorý je pracovne zaradený v

1. krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru, svoju žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu predloží zodpovednému zamestnancovi krajského riaditeľstva Hasičského a záchranného zboru. Táto žiadosť bude predmetom rokovania sociálnej komisie, ktorá je zriadená v konkrétnom krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru,

2. Prezídiu Hasičského a záchranného zboru, Požiarnotechnickom a expertíznom ústave ministerstva, Záchrannej brigáde Hasičského a záchranného zboru Malacky, svoju žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu predloží zodpovednému

zamestnancovi prezídia Hasičského a záchranného zboru. Táto žiadosť bude predmetom rokovania sociálnej komisie, ktorá je zriadená Prezidentom Hasičského a záchranného zboru,

3. Záchrannej brigáde Hasičského a záchranného zboru Humenné, svoju žiadosť predloží zodpovednému zamestnancovi Krajského riaditeľstva Hasičského a záchranného zboru Prešov. Táto žiadosť bude predmetom rokovania sociálnej komisie, ktorá je zriadená na Krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru Prešov,

4. Strednej odbornej škole požiarnej ochrany Žilina, Záchrannej brigáde Hasičského a záchranného zboru Žilina, svoju žiadosť predloží zodpovednému zamestnancovi Krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru Žilina. Táto žiadosť bude predmetom rokovania komisie, ktorá je zriadená v Krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru Žilina.

Čl. 6

Záverečné ustanovenia

(1) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami.

(2) Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy; o predloženom písomnom návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od jeho doručenia.

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

(4) Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia podľa § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení zákona č. 546/2010 Z. z. v spojení s § 5a ods. 1 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov. Kolektívnu zmluvu zverejní ministerstvo v Centrálnom registri zmlúv.

(5) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2013. Jej platnosť a účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti a účinnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť a účinnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zverejní kolektívnu zmluvu vo Vestníku ministerstva a na intranetovej stránke ministerstva 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.

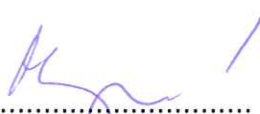
Bratislava 28. februára 2013.



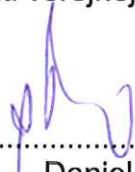
.....
Robert Kaliňák
podpredseda vlády a minister vnútra



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



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



.....
Daniel Petrovič
predseda Odborového zväzu hasičov



.....
Anton Mifka
podpredseda Rady odborového zväzu
KOVO