

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania zamestnancov na rok
2026

zmluvné strany

Centrum účelových zariadení Piešťany
zastúpené
riaditeľom Mgr. Martinom Madlom

a

Základná odborová organizácia Odborového zväzu polície
v Slovenskej republike
zastúpená
predsedom Pavlom Adamcom

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

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

NA ROK 2026

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) Táto kolektívna zmluva (ďalej len "kolektívna zmluva") sa uzatvára v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov medzi Centrom účelových zariadení Piešťany (ďalej len "zamestnávateľ") a Základnou odborovou organizáciou Odborového zväzu Polície v Slovenskej republike (ďalej len "príslušný odborový orgán"). Príslušný odborový orgán zastupuje v každom smere predseda odborovej organizácie alebo ním poverený člen výboru základnej organizácie s písomným poverením.
- (2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu a upravuje priaznivejšie podmienky vykonávania pracovného pomeru u zamestnávateľa. Vztahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí vykonávajú práce v trvalom pracovnom pomere.
- (3) Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, príslušný odborový orgán bude neodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť pri ich riešení.
- (4) Ak má byť interný normatívny akt alebo postup zamestnávateľa prerokovaný s príslušnou odborovou organizáciou, zamestnávateľ je povinný obrátiť sa s touto požiadavkou na príslušný odborový orgán. Posudzovaný protokol na prejednanie doručí predsedovi ZO minimálne 14 pracovných dní pred termínom prerokovania.
- (5) Zamestnávateľ oboznámi predsedu odborovej organizácie o vytváraní, alebo zrušení pracovných miest, včas mu poskytne všetky potrebné podklady a to minimálne 7 pracovných dní pred zmenou.

Čl. 2

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

- (1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a príslušný odborový orgán za oprávnených zástupcov zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
- (2) **Zákaz diskriminácie**
 - a. Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom dodržiavať svoje práva, ktoré im vyplývajú z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie.
 - b. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov príslušného odborového orgánu zastupujúcich zamestnancov za ich námety a kritické pripomienky a zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.
- (3) **Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov**
 - a. Členovia odborového orgánu, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, sú v čase funkčného obdobia a počas 6 (šesť) mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane

- skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
- b. Predseda odborovej organizácie predloží zamestnávateľovi zoznam členov výboru základnej organizácie s kontaktnými údajmi. Pri zmene člena výboru toto oznámi zamestnávateľovi.
 - c. Zamestnávateľ oboznámi príslušný odborový orgán s príslušnou organizačnou štruktúrou zamestnávateľa, ako aj s príslušným organizačným štatútom.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v príslušnom odborovom orgáne, účasť na vyjednávaní, odborárskych schôdzach, konferenciách, kongresoch a podujatiach odborárskej výchovy.
 - (5) Zmluvné strany sa dohodli, že predseda odborovej organizácie bude mať na administratívnu odborársku prácu vyčlenené tri dni pracovného voľna s náhradou mzdy. Uvedené pracovné voľno sa mu v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.
 - (6) Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v mesačných intervaloch formou zrážky vo výške 0,8% z čistej—mzdy členov odborového zväzu na základe predchádzajúceho individuálneho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky členov Odborového zväzu polície v Slovenskej republike poukáže v podiele 50% na účet základnej organizácie Centra účelových zariadení č. 8/73 Odborového zväzu polície v Slovenskej republike a 50% na účet Odborového zväzu polície v Slovenskej republike.
 - (7) 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.
 - (8) Zamestnávateľ poskytne bezplatne vlastné dopravné prostriedky odborovej organizácii na účasť na jednaniach, zasadnutiach a vzdelávaní organizovaných v priamej súvislosti s výkonom činnosti odborovej organizácie, ale len v prípade, že z prevádzkových dôvodov je dopravný prostriedok k dispozícii. Cestu dopravným prostriedkom schvaľuje riaditeľ CUZ.

Čl. 3

Pracovnoprávne vzťahy

- (1) Zamestnávateľ vykoná akékoľvek zmeny pracovného poriadku len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu.
- (2) Zamestnancovi, ktorý v dôsledku organizačnej zmeny bude vykonávať iný druh práce, zamestnávateľ zabezpečí nevyhnutné vzdelávanie a preškolenie.
- (3) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý ma pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
- (4) Pracovný čas podľa bodu 3 je ustanovený týždenný pracovný čas.
- (5) Rozvrh pracovného času pre jednotlivé prevádzky a jednotlivé kategórie zamestnancov určí zamestnávateľ podľa charakteru a podmienok jednotlivých prevádzok za dodržania ustanovení § 86 a § 87 Zákonníka práce. Ak neurčí zamestnávateľ inak ustanovený denný pracovný čas je od 7,00 h do 15,00 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 pružný pracovný čas na jednotlivých prevádzkach a pre jednotlivé kategórie zamestnancov podľa prevádzkových podmienok a potrieb zamestnávateľa, tiež aj ak o to požiada odborová organizácia. Pružný pracovný čas na jednotlivých prevádzkach a pre jednotlivé kategórie zamestnancov zavedenie zamestnávateľ po dohode

s príslušným odborovým orgánom interným predpisom. Vedúci zamestnanec jednotlivých stredísk môže po dohode s odborovou organizáciou zaviesť pre jednotlivé pracoviská pružný pracovný čas s rôznym režimom. Základný pracovný čas môže začať medzi 8,00 hod a 9,00 hod. a končiť medzi 14,00 hod a 15,00 hod. Voliteľný pracovný čas bude od 6,00 hod. do začiatku základného pracovného času a od skončenia základného pracovného času do 18,00 hod.. Pružný pracovný čas sa vykonáva v pružnom pracovnom období, ktoré sa uplatní ako obdobie príslušného kalendárneho mesiaca.

- (7) Ak bude uplatnený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci na strane zamestnanca v trvaní celého dňa sa budú posudzovať ako vykonávanie práce v rozsahu rozvrhu denného pracovného času zamestnanca.
- (8) Dovoľka zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce.
- (9) Plán dovoleniek na príslušný rok podľa jednotlivých prevádzok a stredísk CUZ bude odovzdaný odborovej organizácii na prerokovanie podľa platnej legislatívy.
- (10) 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, manželku, druha, družku, rodiča zamestnanca, ako aj rodiča jeho manžela alebo druha a o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcom si osobitnú opateru preukázanú potvrdením ošetrojúceho lekára, v rozsahu najviac päť pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia. Pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, ak sú obidvaja zamestnancami zamestnávateľa.
- (11) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na športových hrách, ktoré organizuje odborová organizácia.
- (12) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o 2 a viac nezaopatrených detí do skončenia povinnej školskej dochádzky dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy za ich starostlivosť.
- (13) V prípade vyhlásenia núdzového stavu, krízovej situácie, mimoriadnej situácie alebo mimoriadnej udalosti vládou Slovenskej republiky, týkajúcich sa hromadného výskytu infekčných chorôb, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť ochranu zdravia zamestnancov, tiež zabezpečiť pracovisko dezinfekčnými prostriedkami, ochrannými odevmi, ochrannou maskou len na základe Opatrenia Úradu verejného zdravotníctva SR (ÚVZ SR) pre konkrétne profesie a zabezpečiť dezinfikovanie povrchov, kľučiek, zábradlia a pracovných plôch.
- (14) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku.
- (15) V čase pred začiatkom skrátenej práce z dôvodu obmedzenia činnosti zamestnávateľa vplyvom vonkajšieho faktora v súlade so zákonom 215/2021 Z.z. o podpore v čase skrátenej práce v aktuálnom znení uzatvorí príslušný odborový orgán so zamestnávateľom písomnú dohodu o tom, že zamestnávateľ požiadal o poskytnutie podpory na čiastočnú úhradu nákladov zamestnávateľa na náhradu mzdy zamestnanca v čase skrátenej práce.

- (16) 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.) jeden mesiac, ak dĺžka pracovného pomeru ku dňu doručenia výpovede je menej ako 1 rok,
 - b.) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - c.) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
- (17) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa § 62 ods.3 Zákonníka práce je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
- (18) Ak výpoveď dáva zamestnanec, výpovedná doba je:
- a.) jeden mesiac, ak dĺžka pracovného pomeru ku dňu doručenia výpovede je menej ako 1 rok,
 - b.) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, pokiaľ sa so zamestnávateľom nedohodnú inak
- (19) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, ods.2 Zákonníka práce. Zvýšenie odchodného:
- a) v sume jednej zmluvnej mzdy/priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) v sume dvoch zmluvných miezd/priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) v sume troch zmluvných miezd/priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) v sume štyroch zmluvných miezd/priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (20) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného priemerného mesačného zárobku, ak dĺžka pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa presiahla 1 kalendárny rok.
- (21) Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, poskytne zamestnancovi odstupné vo výške dvanásť násobku jeho priemerného mesačného zárobku, okrem prípadov uvedených za bodkočiarkou v § 76 ods. 3 Zákonníka práce.
- (22) 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.

- (23) V prípade, že dôjde k porušeniu pracovnej disciplíny zamestnanca bude toto upozornenie o porušení pracovnej disciplíny zamestnanca predložené na prerokovanie odborovej organizácii v zmysle platnej legislatívy.
- (24) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa posudzuje ako zamestnanec pracujúci v noci /§ 98 ods. 2 311/2001 Z. z/ na absolvovanie povinnej lekárskej prehliadky pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac jeden pracovný deň.
- (25) Zmluvné strany sa dohodli, že príplatok za zmenu bude u všetkých zamestnancov vo výške 40,00 EUR/mesačne. Tým zamestnancom, ktorí majú priznaný príplatok za zmenu vyšší ako 40,00 EUR, zostáva nezmenený.
- (26) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna v prvom polroku kalendárneho roka 2026, a dva dni pracovného voľna v druhom polroku kalendárneho roka 2026. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi mzda.

Čl. 4

Odmeňovanie

- (1) Zamestnávateľ po získaní rozpočtu tento predloží k nahliadnutiu odborovej organizácii, na vyžiadanie.
- (2) Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 01. januára 2026 minimálne šesť mesiacov, odmenu vo výške 300 €. Odmena bude vyplatená v mesiaci jún 2026 vo výplate za mesiac máj 2026.
- (4) Základná stupnica tarifných miezd na rok 2026 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

Čl. 5

Sociálny fond a sociálna oblasť

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom zodpovedajúce zásadám správnej výživy vo všetkých zmenách stravovanie podľa všeobecne záväzných právnych predpisov. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom:
 - a. vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny,
 - b. ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“).
- (2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov:
 - a. v prevádzkach s vlastným stravovacím zariadením
 - 1. v priebehu rannej a poobednej, resp. dennej pracovnej zmeny - poskytnutím jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja vo vlastnom stravovacom zariadení;
 - 2. v priebehu nočnej pracovnej zmeny - prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby /ďalej len formou stravovacej poukážky/;
 - 3. v prípade uzatvorenia stravovacieho zariadenia z dôvodu nevyhnutných opráv, sanitačných prác alebo z dôvodu kompletného uzatvorenia prevádzky - len formou stravovacej poukážky alebo finančným príspevkom,

- b. v prevádzkach bez vlastného stravovacieho zariadenia
1. formou stravovacej poukážky alebo finančným príspevkom.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 6 Zákonníka práce, ak
- a. povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
 - b. zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie poskytnutím stravovacej poukážky alebo finančným príspevkom podľa bodu 2,
 - c. zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť spôsob zabezpečenia stravovania podľa bodu 2,
 - d. ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo, ak by stravovanie podľa bodu 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.
- (4) Zamestnávateľ, v prípadoch, kedy nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, umožní zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.
- (5) Ak pracovná zmena zamestnanca bude trvať viac ako 11 hodín, zamestnávateľ mu zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.
- (6) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
- (7) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie v sume:
- a. teplé hlavné jedlo vrátane vhodného nápoja

1. Príspevok zamestnávateľa	3,85 EUR
2. Príspevok za sociálneho fondu	0,67 EUR
3. Úhrada zamestnanca	0,70 EUR
 - b. stravovacia poukážka

4. Nominálna hodnota stravovacej poukážky	7,00 EUR
5. Príspevok zamestnávateľa	3,85EUR
6. Príspevok za sociálneho fondu	0,67 EUR
7. Úhrada zamestnanca	2,48 EUR
 - c. finančný príspevok na stravovanie

8. Príspevok zamestnávateľa	3,85 EUR
9. Príspevok za sociálneho fondu	0,67 EUR
- (8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s DDS.
- (9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s DDS od 01. januára 2026 vo výške 40,- EUR/mesačne na jedného zamestnanca na plný úväzok.

- (10) Zamestnávateľ poskytne po 01. januári 2026 príspevok iba tomu zamestnancovi, ktorý si mesačne odvádza v zmysle účastníckej zmluvy formou zrážky zo mzdy príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške minimálne 6,- EUR. Zamestnancovi na skrátený úväzok je výška príspevku alikvotne prepočítaná podľa úväzku.
- (11) Ak zamestnanec nemá v danom kalendárnom mesiaci vymeriavací základ, nie je možné mu poskytnúť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie. Zamestnancovi s neospravedlnenou neprítomnosťou v práci sa príspevok kráti rovnakým spôsobom ako mzda.
- (12) Výška náhrady príjmu je v období
- od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od pätnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do sedemnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.
- (13) Príspevok zo sociálneho fondu nepatrí zamestnancovi, ktorý v čase poukázania finančných prostriedkov na účet žiadateľa, nie je v pracovnom pomere so zamestnávateľom, okrem zamestnanca, u ktorého je príspevok súčasťou jeho poslednej mzdy od zamestnávateľa.
- (14) Zmluvné strany sa dohodli, že tvorbu sociálneho fondu podľa zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v aktuálnom znení /ďalej len zákon o SF/ v roku 2025 bude tvoriť
- povinný príděl podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SF vo výške 1 % zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona o SF;
 - ďalšieho prídělu podľa § 3 ods. 1 písm. b) zákona o SF vo výške 0,18% zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona o SF.
- (15) Príspevok z fondu možno poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca:
za rodinného príslušníka sa na účely tejto KZ považuje manžel, manželka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.
- (16) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond bude rozdelený nasledovne:
- 80% na stravovanie,
 - 10% na regeneráciu pracovných síl,
 - 5% na nenávratné sociálne výpomoci,
 - 5% na ďalšie použitie podľa tejto kolektívnej zmluvy.
- (17) Príspevok na stravovanie
- 80% z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na stravovanie.
 - Zamestnávateľ bude prispievať zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi v sume 0,67 eur na jedno jedlo.
 - Rovnaký príspevok bude zamestnávateľ poskytovať aj pri výbere finančného príspevku na stravovanie.
- (18) Príspevok na regeneráciu pracovných síl
- 10% z vytvoreného sociálneho fondu sa vyčlení na regeneráciu pracovných síl,
 - príspevok na regeneráciu pracovných síl (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 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.

(19) Nenávratná finančná výpomoc

- a. 5% zo sociálneho fondu sa vyčlení na nenávratnú sociálnu výpomoc.
- b. Nenávratná sociálna výpomoc bude poskytovaná na základe individuálnych žiadostí zamestnancov podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu.
- c. Nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje v týchto prípadoch:
 1. úmrtie zamestnanca, nenávratná sociálna výpomoc sa poskytne rodinnému príslušníkovi, ktorý zabezpečoval pohreb,
 2. dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri mesiace,
 3. živelná pohroma, ktorá postihla zamestnanca,
 4. iná nepredvídaná sociálna situácia značne znižujúca dovtedajší životný štandard zamestnanca.
- d. Nenávratnú sociálnu výpomoc podľa bodu 19, písm. c. číslo 1. možno poskytnúť na základe písomnej žiadosti rodinného príslušníka zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 200,- EUR.
- e. Nenávratnú sociálnu výpomoc podľa bodu 19, písm. c. číslo 2. možno jednorazovo poskytnúť zamestnancovi, ktorý bol dočasne práceneschopný viac ako 93 dní na základe žiadosti predloženej sociálnej komisii najneskôr do 30 kalendárnych dní po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti a to maximálne do výšky:
 1. pri dočasnej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 93 dní do výšky 100,-EUR
 2. pri dočasnej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 155 dní do výšky 150,- EUR
 3. pri dočasnej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 217 dní do výšky 170,- EUR
 4. pri dočasnej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 310 dní do výšky 200,- EUR.
- f. Nenávratnú sociálnu výpomoc podľa bodu 19, písm. c. číslo 3. možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti a dokladov preukazujúcich škodu spôsobenú živelnou pohromou. Ak mal žiadateľ uzatvorenú poisťovnú zmluvu na poškodený majetok, je potrebné predložiť doklady o výške náhrady škody zo strany poisťovne:
 1. pri škode od 664 EUR do výšky 50 EUR
 2. pri škode od 665 EUR do 1328 EUR do výšky 80EUR
 3. pri škode od 1329 EUR do 1656 EUR do výšky 140 EUR

4. pri škode od 1657 EUR do 1992 EUR do výšky 170 EUR
 5. pri škode vyššej ako 1992 EUR do výšky 200EUR
- g. Nenávratnú sociálnu výpomoc podľa bodu 19, písm. c. číslo 4. možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti doloženej dokladmi o okolnostiach, ktoré spôsobili sociálnu situáciu znižujúcu dovtedajší životný štandard zamestnanca do výšky 200 EUR.
- h. Nenávratná sociálna výpomoc sa podľa bodu 19, písm. c. číslo 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.
- i. za inú nepredvídanú sociálnu situáciu, ako dôvod pre poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci podľa bodu 19, písm. c. číslo 4. sa spravidla považuje udalosť:
1. útok na majetok zamestnanca vzhľadom na výkon pracovnej činnosti, pokiaľ bude preukázaný úmysel a nedošlo k plneniu (poistné plnenie, náhrada škody a podobne); v prípadoch osobitného zreteľa, sa môže suma podľa písm. j) bod 4. zvýšiť z finančných prostriedkov, ktoré zostanú nevyčerpané z iného druhu nenávratnej sociálnej výpomoci za posudzované obdobie,
 2. ak osamelý rodič starajúci sa o dieťa alebo deti viac ako tri mesiace nedostal výživné (príspevok na výchovu a starostlivosť o dieťa); v tomto prípade treba preukázať vymáhanie a využitie všetkých možností podľa všeobecne záväzných právnych predpisov,
 3. náhla a vážna zmena zdravotného stavu zamestnanca nevyžadujúca dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca,
 4. náhla a vážna zmena zdravotného stavu rodinného príslušníka zamestnanca,
 5. narodenie dieťaťa osamelej matke; (uplatniť žiadosť v takomto prípade je potrebné najneskôr do dvoch mesiacov od narodenia dieťaťa),
- j. 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,
- k. Nenávratná sociálna výpomoc nie je nároková.
- l. 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.

m. 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 pracovného pomeru žiadateľa v CUZ.
4. ďalšie sociálne aspekty (počet detí, rodinný stav a podobne),
5. iné kritériá.

(20) Ďalšie použitie sociálneho fondu

a. Pri účasti zamestnancov na hromadných podujatiach odborovej organizácie trvajúcich jeden a viac dní, poskytne zamestnávateľ jeden krát do roka zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu

1. na stravu poskytovanú v zariadeniach zamestnávateľa na jedno hlavné jedlo v maximálnej hodnote obeda uvedenej v zákone č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonníka práce, v súlade s finančnými možnosťami zostatku sociálneho fondu,
2. na dopravu ako peňažné plnenie v maximálnej sume ceny lístka hromadnej dopravy (z miesta výkonu práce na miesto podujatia), v súlade s finančnými možnosťami zostatku sociálneho fondu. Doklad o úhrade za dopravu s potvrdením odborovej organizácie o účasti, bude tvoriť prílohu ako podklad pre vyplatenie príspevku na dopravu vo výplate nasledujúcej najneskôr mesiac po zrealizovaní podujatí.
3. doprava do miesta podujatia a späť do miesta výkonu práce zabezpečená vlastnou podnikovou dopravou v rámci podnikových možností, ale len v prípade, že z prevádzkových dôvodov je dopravný prostriedok k dispozícii. Cestu dopravným prostriedkom schvaľuje riaditeľ CUZ.

(21) Z dôvodu uspokojovania potrieb zamestnancov, po schválení sociálnou komisiou je možné presúvať finančné prostriedky sociálneho fondu medzi jednotlivými položkami uvedenými bodu 19, písm. c. nečerpanými v plánovanom rozsahu.

(22) Nevyčerpané finančné prostriedky bodu 19, písm. c. číslo 1 až 4. budú v príslušnom kalendárnom roku presunuté do objemu finančných prostriedkov na príspevok na regeneráciu pracovných síl.

(23) Z príspevkov zo sociálneho fondu, vyplácaných vo forme peňažného a nepeňažného plnenia (okrem príspevkov, ktoré sú od dane z príjmov oslobodené podľa § 5 ods. 7 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov) sa vykonáva zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti, zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie a zrážka poistného na sociálne poistenie podľa osobitných predpisov.

(24) Zamestnávateľ zriadi sociálnu komisiu, v ktorej bude mať troch členov odborová organizácia a troch členov zamestnávateľ. Predsedom sociálnej komisie je zástupca odborovej organizácie, tajomníkom sociálnej komisie je zástupca zamestnávateľa. Sociálna komisia si vypracuje štatút, v ktorom bude upravená činnosť sociálnej komisie.

(25) 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.

- (26) Zamestnávateľ umožní využívať svojim zamestnancom vlastné zariadenia v rámci voľných kapacít na regeneráciu pracovnej sily bezodplatne (sauna, bazén, kurty, wellness atď.)
- (27) Zamestnávateľ umožní zamestnancom a rodinným príslušníkom (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) využívať vlastné zariadenia na rekreáciu. V prípade voľných kapacít zariadenia, maximálne na 4 noci/5 dní, bez pridelenia rekreačného poukazu za cenu podľa aktuálne platného cenníka na rekreačné pobyty poskytované v rekreačných zariadeniach (výška ceny hradená zamestnancom) za osobu a deň (cena zahŕňa len ubytovanie) v zariadeniach neposkytujúcich stravovacie služby a za cenu podľa aktuálne platného cenníka stravovacích služieb v rekreačných zariadeniach (výška ceny hradená zamestnancom) vrátane DPH za osobu a deň (cena zahŕňa ubytovanie a raňajky) v zariadeniach poskytujúcich stravovacie služby, pričom raňajky nemusí odobrať.

Čl. 6

Záverečné ustanovenia

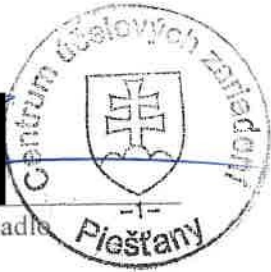
- (1) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami.
- (2) Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy; o predložennom písomnom návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od jeho doručenia.
- (3) Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú iba v písomnej forme a schvaľujú sa rovnako ako kolektívna zmluva.
- (4) Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia podľa § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení zákona č. 546/2010 Z. z. v spojení s § 5a ods. 1 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov. Kolektívnu zmluvu zverejní zamestnávateľ v Centrálnom registri zmlúv.
- (5) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2026. 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) Kolektívna zmluva je vyhotovená v troch rovnopisoch, z toho pre zamestnávateľa dva rovnopisy a jeden rovnopis pre odborovú organizáciu.

Príloha č. 1 – základná stupnica tarifných miezd platná od 01.01.2026

v Bratislave, dňa 31.12.2025

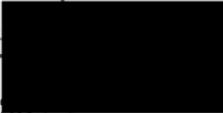
v Tatranskej Lomnici, dňa 31.12.2025

č.p.: CUZ – 183/2025



Mgr. Martin Madlo
riaditeľ CUZ

ODBOROVÝ ZVÁZ POLÍCIE v SR
Základná organizácia č. 8/73
CÚZ Rekreačná 13
921 01 Piešťany
Pavel Adamc



predseda ZOO OZP

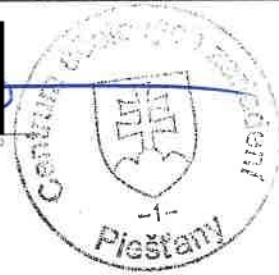
Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2026

ZÁKLADNÁ STUPNICA TARIFNÝCH MIEZD od 1.1.2026

Tarifný stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica tarifných miezd podľa tarifných tried										
		Tarifná trieda										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	746,00	752,00	781,00	826,00	890,00	975,00	1 031,50	1 141,00	1 250,50	1 360,00	1 471,00
2	do 4	748,50	759,50	789,50	834,00	899,50	984,50	1 042,00	1 152,50	1 262,50	1 374,50	1 486,50
3	do 6	752,00	766,50	797,50	843,50	908,50	994,50	1 053,50	1 164,00	1 276,00	1 387,50	1 501,50
4	do 9	759,50	774,00	805,00	851,50	917,00	1 004,00	1 063,50	1 175,50	1 288,50	1 401,00	1 516,00
5	do 12	769,50	784,50	816,50	863,00	931,00	1 018,50	1 078,50	1 192,00	1 306,00	1 421,00	1 538,00
6	do 15	781,00	797,00	827,50	876,50	944,00	1 033,00	1 094,00	1 209,00	1 326,00	1 442,00	1 559,50
7	do 18	791,00	808,00	840,00	888,50	958,00	1 048,00	1 109,50	1 226,50	1 344,00	1 462,50	1 582,00
8	do 21	803,00	819,00	851,50	902,00	971,00	1 063,00	1 125,00	1 244,00	1 363,00	1 482,50	1 603,50
9	do 24	814,00	831,00	862,50	913,00	984,50	1 077,00	1 141,00	1 261,00	1 381,50	1 503,00	1 626,00
10	do 28	825,00	842,00	874,50	925,50	996,50	1 092,00	1 155,50	1 278,00	1 401,00	1 523,50	1 647,50
11	do 32	840,00	855,50	890,00	942,00	1 015,50	1 110,50	1 176,50	1 300,00	1 425,50	1 550,50	1 678,00
12	do 36	854,00	871,50	906,00	958,50	1 033,00	1 130,00	1 197,50	1 322,50	1 450,00	1 577,00	1 707,00
13	do 40	869,00	886,50	921,50	975,50	1 051,00	1 150,00	1 217,50	1 346,00	1 475,00	1 603,50	1 736,50
14	nad 40	884,00	902,50	937,50	992,50	1 068,00	1 170,00	1 238,00	1 368,50	1 501,00	1 632,00	1 765,50

[Redacted signature]

Mgr. Martin Madlo
riadiaci CUZ



ODBOROVÝ ZVÄZ POLÍCIE v SR
Základná organizácia č. 8/73

Pavel A. [Redacted]
predseda ZOO 921*01 Piešťany

[Redacted signature]