

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania
zamestnancov na rok 2025 - 2026
zmluvné strany**

**Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
zastúpené ministrom vnútra
Matúšom Šutajom Eštokom**

a

**Odborový zväz polície v Slovenskej republike
zastúpený predsedom
Pavlom Paračkom**

a

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

a

**Odborový zväz hasičov
zastúpený prezidentom
Petrom Šagátom**

a

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

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

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

NA ROKY 2025 - 2026

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 pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienky zamestnávania u zamestnávateľa. Vztahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa (ďalej len „zamestnanec“), ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“) a na zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní na základe vnútorného mzdového predpisu vydaného v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) podľa § 4 ods. 8 zákona č. 553/2003 Z. z.
- (3) Na bývalých zamestnancov – nepracujúci dôchodcovia, ktorí odišli do starobného alebo invalidného dôchodku po skončení pracovného pomeru (ďalej len „nepracujúci dôchodcovia“) platia ustanovenia kolektívnej zmluvy v rozsahu určenom v príslušných článkoch.
- (4) Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier; odborový zväz bude neodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť pri ich riešení.
- (5) Odborový zväz je riadnym účastníkom vnútorného rezortného pripomienkového konania k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov a interných predpisov.
- (6) Ak má byť všeobecne záväzný právny predpis alebo interný predpis prerokovaný odborovým orgánom alebo si vyžaduje súhlas odborového orgánu, zamestnávateľ je povinný obrátiť sa s touto požiadavkou na príslušné orgány odborového zväzu.
- (7) Ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, zamestnávateľ bude konať podľa § 232 ods. 1 Zákonníka práce za zamestnancov s odborovým orgánom odborového zväzu, ktorý kolektívnu zmluvu uzatváral, príslušným podľa programovej štruktúry rozpočtu, a to za podprogramy 0D601, 0D605, 0D60A, 0D607 - okrem Výcvikového centra Hasičského a záchranného zboru Lešť a Strednej školy požiarnej ochrany v Žiline, 0D60801 - okrem sekcie verejnej správy Ministerstva vnútra Slovenskej republiky (ďalej len „sekcia verejnej správy“) – (ďalej len „podprogramy pre PZ“) s Odborovým zväzom polície v Slovenskej republike alebo za podprogramy 0D603, 0D604, 0D60801 - len sekcia verejnej správy (ďalej len „podprogramy pre okresné úrady“) so Slovenským odborovým zväzom verejnej správy a kultúry alebo za podprogram 0D602, 0D607 - len Výcvikové centrum Hasičského a záchranného zboru Lešť a Stredná škola požiarnej ochrany v Žiline (ďalej len „podprogram pre HaZZ“) s Odborovým zväzom hasičov.

Čl. 2 Vzájomné vzťahy zmluvných strán

- (1) Zamestnávateľ uznáva odborový zväz, jeho odborové orgány a odborové organizácie za oprávnených zástupcov zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, kongresoch a na podujatiach odborárskej výchovy, v rozsahu osem hodín za každý deň takéhoto pracovného voľna.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že predsedovia základných organizácií odborového zväzu, predsedovia krajských rád odborového zväzu, alebo v nevyhnutných prípadoch nimi poverený člen výboru (podpredseda základnej organizácie, tajomník základnej organizácie, hospodár základnej organizácie, člen výboru základnej organizácie), ktorí boli zvolení do funkcií v odborových orgánoch, budú mať na administratívnu odborársku činnosť vyčlenený jeden deň pracovného voľna za mesiac v základnej organizácii, ktorá má do 50 členov, dva dni pracovného voľna za mesiac v základnej organizácii, ktorá má od 50 do 100 členov, tri dni pracovného voľna za mesiac v základnej organizácii, ktorá má od 100 do 300 členov a štyri dni pracovného voľna za mesiac v základnej organizácii, ktorá má nad 300 členov s nárokom na mzdu. Uvedené dni sa im v plnom rozsahu, 8 hodín za každý deň takéhoto pracovného voľna, započítavajú do mesačného fondu pracovného času.
- (4) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením, uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou a v nevyhnutnej miere umožní používanie prostriedkov elektronickej a telefonickkej komunikácie.
- (5) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, zvolenému do funkcie v odborej organizácii, používať služobné cestné vozidlo zamestnávateľa po schválení jazdy príslušným nadriadeným aj počas pracovného voľna, ak je to nevyhnutné pre odborársku činnosť. Zamestnanec (volený funkcionár) môže viesť služobné cestné vozidlo, ak je držiteľom platného povolenia na vedenie služobného cestného vozidla a spĺňa ďalšie podmienky na vedenie služobného cestného vozidla podľa interného predpisu.¹⁾
- (6) 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.
- (7) Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v pravidelných intervaloch formou zrážky z čistého platu/mzdy členom odborového zväzu na základe ich predchádzajúceho individuálneho písomného súhlasu a takto získané členské príspevky poukáže za člena
 - a) Odborového zväzu polície v Slovenskej republike vo výške 0,8 % z čistého platu/mzdy v podiele 70 % na účet príslušnej základnej organizácie Odborového zväzu polície v Slovenskej republike a 30 % na účet Odborového zväzu polície v Slovenskej republike,
 - b) Odborového zväzu hasičov vo výške 1 % z čistého platu/mzdy v podiele 50 % na účet príslušnej základnej organizácie Odborového zväzu hasičov a 50 % na účet Odborového zväzu hasičov,

¹⁾ Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 68/2010 o používaní cestných vozidiel v znení neskorších predpisov.

- c) Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry vo výške 1 % z čistého platu/mzdy v podiele 65 % na účet príslušnej základnej organizácie Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry a 35 % na účet Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry.

Čl. 3

Pracovnoprávne vzťahy

- (1) Zamestnávateľ prerokuje s predsedom príslušného odborového zväzu alebo ním poverenou osobou navrhované zmeny v tabuľkách zloženia a počtov najmenej 60 dní pred ich uskutočnením, ak sa s prihliadnutím na ich charakter a rozsah nedohodne inak. Táto lehota začína plynúť dňom prvého prerokovania na príslušnej úrovni riadenia. V prípade, že členom pracovnej skupiny na útvare, ktorý pripravuje organizačnú alebo systemizačnú zmenu, je aj zástupca odborového zväzu, je možné po dohode túto lehotu skrátiť.
- (2) Zamestnávateľ oznámi do 3 pracovných dní po schválení organizačnej alebo systemizačnej zmeny túto zmenu zamestnancom, ktorých sa táto zmena dotkla.
- (3) Zamestnancovi, ktorý v dôsledku organizačnej zmeny bude vykonávať iný druh práce, zamestnávateľ zabezpečí nevyhnutné vzdelávanie a preškolenie.
- (4) Zamestnávateľ vykoná akékoľvek zmeny pracovného poriadku len s predchádzajúcim súhlasom odborového zväzu.
- (5) 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.
- (6) Ustanovený denný pracovný čas je spravidla 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.
- (7) Zamestnávateľ zavedie na pracovisku pružný pracovný čas, ak o to požiada odborová organizácia a prevádzkové podmienky to dovoľia. O zavedení pružného pracovného času na pracovisku rozhodne po dohode s odborovou organizáciou interným predpisom vedúci zamestnanec odboru zamestnávateľa, odboru sekcie zamestnávateľa, úradu sekcie zamestnávateľa alebo inej na ich úroveň postavenej organizačnej zložky, prednosta okresného úradu, riaditeľ krajského riaditeľstva Policajného zboru, riaditeľ krajského riaditeľstva Hasičského a záchranného zboru, riaditeľ krajského centra podpory. Základný pracovný čas môže začať medzi 8.00 h a 9.00 h a končiť medzi 14.00 h a 15.00 h. Voliteľný pracovný čas bude od 6.00 h. do začiatku základného pracovného času a od skončenia základného pracovného času do 18.00 h. Pružný pracovný čas sa vykonáva v pružnom pracovnom období, ktoré sa uplatní ako obdobie príslušného kalendárneho mesiaca. V prípade nezavedenia pružného pracovného času musí vedúci zamestnanec svoje rozhodnutie písomne odôvodniť. Písomne stanovisko zašle príslušnej základnej odborej organizácii odborového zväzu.
- (8) Na pracoviskách, na ktorých nie je možné zabezpečiť dodržiavanie prípustných

mikroklimatických podmienok podľa osobitných predpisov²⁾, v mesiacoch jún až september a v dňoch, keď teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni presahuje 30 °C, vedúci zamestnanec uvedený v čl. 3 ods. 7, na základe meraní Slovenského hydrometeorologického ústavu od 12.00 h do 14.00 h, upraví pracovný čas svojich podriadených zamestnancov tak, že skráti počet hodín pracovného času v danom dni na sedem hodín, v ktorých je zahrnutá aj prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. V prípade, že je na pracovisku zavedený pružný služobný čas, vedúci zamestnanec uvedený v čl. 3 ods. 7, upraví pracovný čas tak, že ho skráti o jednu hodinu za podmienky, že bude dodržaný týždenný fond pracovného času skrátený o jednu hodinu za každý takýto deň. Úpravu pracovného času ako opatrenie zamerané na ochranu zamestnancov pred poškodením zdravia v dôsledku nadmernej záťaži teplom je možné vykonať, len ak to plnenie pracovných úloh dovoľuje.

- (9) Ak je uplatnený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonávanie práce v rozsahu priemerného denného pracovného času.
- (10) Dovoľenka zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce.
- (11) Dovoľenka zamestnanca pracujúceho striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke v 12-hodinových zmenách, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je vo výmere šesť týždňov, čo sa zaokrúhľuje na 18 zmien. Dovoľenka zamestnanca pracujúceho striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke v 12-hodinových zmenách, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka nedovŕši 33 rokov veku, je vo výmere päť týždňov, čo sa zaokrúhľuje na 15 zmien.
- (12) 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 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú 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 2025 (ďalej len „kolektívna zmluva vyššieho stupňa“), zvýšenie odchodného
- a) v sume dvoch funkčných platov/priemerných mesačných zárobkov ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden rok a menej ako 30 rokov,
 - b) v sume troch funkčných platov/priemerných mesačných zárobkov ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej 30 rokov.
- (13) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce v sume jedného jeho funkčného platu/priemerného mesačného

²⁾ § 37 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov,
Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 38/2006 o niektorých opatreniach pri ochrane zdravia pred záťažou teplom pri práci.

zárobku.

- (14) Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru výpoved'ou 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 12-násobku jeho priemerného mesačného zárobku (§ 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z.), okrem prípadov uvedených za bodkočiarkou v § 76 ods. 3 Zákonníka práce.
- (15) Zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou mzdy
- a) pri starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere, v rozsahu piatich pracovných dní v kalendárnom roku,
 - b) na sprevádzanie dieťaťa pri nástupe do prvého ročníka základnej školy v prvý školský deň v nevyhnutnom rozsahu; pracovné voľno patrí len jednému z rodičov.
- (16) Zamestnancovi patrí pracovné voľno bez náhrady mzdy pri starostlivosti
- a) o zdravotne postihnuté dieťa alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere, v rozsahu najviac troch mesiacov v kalendárnom roku,
 - b) o chorého manžela, druhu, družku, rodiča zamestnanca, ako aj rodiča jeho manžela alebo druhu a o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcim si osobitnú opateru preukázanú potvrdením ošetrujúceho 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.
- (17) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dve a viac nezaopatrených detí do skončenia povinnej školskej dochádzky dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy na ich starostlivosť.
- (18) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi platené pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa na bezodplatnú účasť na darovaní krvi a pri aferéze.
- (19) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce dva dni pracovného voľna v prvom polroku kalendárneho roka 2025 a jeden deň pracovného voľna v druhom polroku kalendárneho roka 2025; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi mzda.
- (20) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce dva dni pracovného voľna v prvom polroku kalendárneho roka 2026 a jeden deň pracovného voľna v druhom polroku kalendárneho roka 2026; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi mzda.
- (21) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je registrovaným členom Dobrovoľnej požiarnej ochrany a podieľa sa na vykonávaní záchranných prác v dôsledku vzniku mimoriadnej udalosti³⁾, platené pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa nasledujúceho po zásahu. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s nárokom na mzdu najviac jedenkrát za polrok.
- (22) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi príležitostne alebo za mimoriadnych okolností,

³⁾ § 3 ods. 2 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov.

so súhlasom vedúceho zamestnanca uvedeného v čl. 3 ods. 7 alebo po dohode s ním, výkon práce v režime práce z domácnosti⁴⁾ najviac v rozsahu troch pracovných dní za štvrtrok, pričom nevyčerpané dni sa neprenášajú do ďalšieho štvrtroku. Podmienky a podrobnosti vykonávania práce z domácnosti upraví zamestnávateľ interným usmernením alebo predpisom.

- (23) Zamestnávateľ môže pre zamestnancov organizovať branno-športové aktivity za účelom regenerácie pracovných síl, ak to prevádzkové podmienky pracoviska umožnia, najviac jedenkrát v priebehu kalendárneho roka.
- (24) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa posudzuje ako zamestnanec pracujúci v noci⁵⁾ na absolvovanie povinnej lekárskej prehliadky platené pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden pracovný deň.
- (25) 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.
- (26) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa § 62 ods. 3 Zákonníka práce, je dva mesiace.
- (27) Ak výpoveď dáva zamestnanec, výpovedná doba je dva mesiace.
- (28) Zmluvné strany sa dohodli, že príplatok za zmenu bude u všetkých zamestnancov vo výške 40 eur. Zamestnancom, ktorí majú priznaný príplatok za zmenu vyšší ako 40 eur, zostáva nezmenený.
- (29) V prípade hromadného výskytu infekčných, bakteriálnych, vírusových a iných prenosných ochorení je zamestnávateľ povinný zabezpečiť ochranu zdravia zamestnancov, najmä vykonaním preventívnych opatrení, vybavením pracovísk dezinfekčnými prostriedkami a inými prostriedkami na zabránenie šírenia takýchto ochorení.
- (30) Zamestnávateľ pripraví v súlade so Zákonníkom práce interný predpis k poskytovaniu náhradného voľna za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo služobnou pohotovosťou.

Čl. 4 **Platové náležitosti**

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. mája 2025, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona č. 553/2003 Z. z. v sume 800 eur, za predpokladu, že nevznikne nárok na odmenu z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Odmena bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac máj 2025. Ak má zamestnanec dohodnutý kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, odmena podľa

⁴⁾ § 52 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

⁵⁾ § 98 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

prvej vety sa pomerne kráti.

- (2) Zamestnávateľ predloží na požiadanie odborového zväzu návrh rozpočtu mzdových prostriedkov a aktuálnu informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov k danému obdobiu.
- (3) V prípade, ak finančná situácia v oblasti rozpočtu mzdových prostriedkov umožní tvorbu fondu odmien zamestnancov, jeho následné použitie bude prerokované najneskôr 14 dní pred rozpísaním objemov finančných prostriedkov na odmeny s vedením odborového zväzu.
- (4) Prerozdelenie vyčlenených finančných prostriedkov z fondu odmien štátnych zamestnancov nadriadený následne prerokuje s príslušným odborovým orgánom.
- (5) V prípade zvýšenia základnej stupnice platových taríf zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v priebehu roka 2025, alebo v priebehu roka 2026, príspevkové organizácie zamestnávateľa upravia základnú zložku mzdy zamestnancom príspevkových organizácií v súlade s dojednaným navýšením. Zvýšenie základnej zložky mzdy zamestnancov príspevkových organizácií nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek mzdy, ktoré boli zamestnancom priznané.
- (6) Príspevkové organizácie Centrum účelových zariadení, Kúpeľno-liečebný ústav ministerstva ARCO Trenčianske Teplice, Kúpeľno-liečebný ústav ministerstva DRUŽBA Bardejovské kúpele, Kúpeľno-liečebný ústav ministerstva BYSTRÁ Liptovský Ján, Centrum polygrafických služieb, IVES, organizácia pre informatiku verejnej správy Košice, poskytnú zamestnancom, ktorí sú odmeňovaní na základe vnútorného mzdového poriadku zamestnávateľa, vydaného v súlade so Zákonníkom práce a ktorých pracovný pomer trvá ku dňu 31. máju 2025, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona č. 553/2003 Z. z. v sume 800 eur, za predpokladu, že nevznikne nárok na odmenu z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Odmena bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac máj 2025. Ak má zamestnanec dohodnutý kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti. Zriaďovateľ zabezpečí finančné krytie odmien v zmysle tohto bodu.
- (7) Zamestnávateľ od 1. januára 2025 zvýši a zachová zamestnancovi osobný príplatok priznaný do 31. decembra 2024 na sumu 150 eur za kvalitné vykonávanie pracovných činností zamestnanca. Zamestnávateľ prizná pri nástupe zamestnanca do pracovného pomeru osobný príplatok v sume 150 eur.
- (8) Zamestnávateľ od 1. januára 2026 zachová zamestnancovi priznaný alebo zvýšený osobný príplatok v sume 150 eur za kvalitné vykonávanie pracovných činností zamestnanca, ktorý mu bol priznaný do 31. decembra 2025. Zamestnávateľ prizná pri nástupe zamestnanca do pracovného pomeru od 1. januára 2026 osobný príplatok v sume 150 eur.
- (9) Odseky 7 a 8 sa nevzťahujú na zamestnancov, ktorých mzda je v plnej výške (100 %) financovaná z iných rozpočtových zdrojov krytia (okrem zdroja 111 - rozpočtové prostriedky kapitoly) a mimorozpočtových zdrojov krytia.
- (10) Výšku osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením, znížením alebo odobratím prerokuje nadriadený v súlade s osobitným predpisom⁶⁾ s príslušným odborovým orgánom

⁶⁾ § 10 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.

za dodržania ustanovení osobitného predpisu⁷⁾.

- (11) Písomné upozornenie o porušení pracovnej disciplíny bude prerokované za prítomnosti predsedu príslušnej odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby. Vyjadrenie predsedu príslušnej odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby bude súčasťou záznamu z prerokovania.
- (12) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu
1. pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, vo výške
 - a) 50 % jeho naposledy priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru k zamestnávateľovi menej ako 5 rokov,
 - b) 100 % jeho naposledy priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru k zamestnávateľovi najmenej 5 rokov.
 2. pri dosiahnutí dĺžky nepretržitého trvania pracovného pomeru a štátnozamestnaneckého pomeru k zamestnávateľovi
 - a) 20 rokov vo výške 300 eur,
 - b) 30 rokov vo výške 400 eur,
 - c) 40 rokov vo výške 500 eur.
- (13) Plat/mzda bude zamestnancovi vyplatený/á najneskôr v desiatom dni nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- (14) Ak výška funkčného platu zamestnanca podľa § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. od 1. januára 2025 nedosahuje výšku minimálnej mzdy ustanovenú podľa § 2 ods. 1 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov na kalendárny rok 2025, zamestnávateľ upraví zamestnancovi osobný príplatok o sumu rozdielu medzi minimálnou mzdou a funkčným platom zamestnanca. Zvýšenie alebo priznanie osobného príplatku podľa článku 4 ods. 7 tejto kolektívnej zmluvy týmto nie je dotknuté.
- (15) Ak výška funkčného platu zamestnanca podľa § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. od 1. januára 2026 nedosahuje výšku minimálnej mzdy ustanovenú podľa § 2 ods. 1 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov na kalendárny rok 2026, zamestnávateľ upraví zamestnancovi osobný príplatok o sumu rozdielu medzi minimálnou mzdou a funkčným platom zamestnanca. Zvýšenie alebo priznanie osobného príplatku podľa článku 4 ods. 8 tejto kolektívnej zmluvy týmto nie je dotknuté.
- (16) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu v sume najmenej 150 eur, pri príležitosti obdobia letných dovolení, pričom ju vyplatí v termíne výplaty odmien zamestnancov v štátnej službe.
- (17) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu v sume najmenej 100 eur, pri príležitosti vianočných sviatkov, pričom ju vyplatí v termíne výplaty odmien zamestnancov v štátnej službe.

⁷⁾ Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Čl. 5 Sociálna oblasť a tvorba sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond sa podľa osobitného predpisu⁸⁾ bude tvoriť ako úhrn
 - a) povinného prídeltu vo výške 1 % a
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,16 %zo súhrnu hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (2) Zamestnávateľ bude prispievať zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na stravovanie v sume, ktorá tvorí rozdiel objemu finančných prostriedkov potrebných na zvýšenie z 55 % do 65 % príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov.
- (3) Ak pracovná zmena zamestnanca bude trvať viac ako 11 hodín, zamestnávateľ mu zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla. Ak zamestnanec na základe príkazu vedúceho zamestnanca bude vykonávať prácu nad určený týždenný pracovný čas alebo pracovnú pohotovosť na pracovisku, bude mu zabezpečované stravovanie za predpokladu, že doba ich trvania bude dlhšia ako štyri hodiny. Ak práca nad určený týždenný pracovný čas alebo pracovná pohotovosť na pracovisku bude trvať viac ako 11 hodín, patrí mu ďalšie hlavné jedlo. Ak je zamestnancovi nariadená práca nadčas alebo pracovná pohotovosť na pracovisku, ktorá bezprostredne nadväzuje na plánovanú pracovnú zmenu a spolu s plánovanou pracovnou zmenou trvá viac ako 11 hodín, patrí zamestnancovi ďalšie hlavné jedlo.
- (4) V prípade žiadosti zamestnanca o diétne stravovanie, doloženej písomným odporúčaním všeobecného lekára (ošetrojúceho lekára), na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára bude umožnené využívanie sprostredkovateľskej formy stravovania (gastrolístky). Ošetrojúci lekár v písomnom potvrdení uvedie, na aké časové obdobie odporúča zamestnancovi diétne stravovanie.
- (5) Zamestnancom, ktorí si mesačne odvádzajú v zmysle ich účastníckej zmluvy uzatvorenej s DDS formou zrážky zo mzdy príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške minimálne 5 eur, poskytne zamestnávateľ príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie. Zamestnávateľ poskytne od 1. januára 2025 príspevok vo výške 35 eur mesačne na jedného zamestnanca na plný úväzok a zamestnancom zaradeným na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu⁹⁾ vo výške 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca, najmenej však vo výške 42 eur. Zamestnancovi na skrátený úväzok je výška príspevku alikvotne prepočítaná podľa úväzku. Ak zamestnanec nemá v danom kalendárnom mesiaci vymeriavací základ, nie je možné mu poskytnúť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie. Zamestnancovi s neospravedlnenou neprítomnosťou v práci sa príspevok kráti rovnakým spôsobom ako plat/mzda.
- (6) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti na vykonávanie práce pre chorobu alebo úraz zamestnanca je prvých sedem dní 70 % denného vymeriavacieho základu a od ôsmeho do desiateho dňa 55 % denného vymeriavacieho základu.

⁸⁾ 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.

⁹⁾ § 31 zákona č. 355/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov.

- (7) Zamestnávateľ pri výkone práv jediného akcionára Univerzitnej nemocnice – Nemocnica svätého Michala, a. s., zabezpečí bezplatné poskytnutie potvrdenia zamestnancovi o vykonaní zdravotnej starostlivosti na preukázanie dôležitej osobnej prekážky v práci podľa § 141 Zákonníka práce.
- (8) Zmluvné strany sa dohodli, že vytvorený sociálny fond bude rozdelený v súlade s platnou programovou štruktúrou rozpočtu
- A. spoločne pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre PZ,
 - B. spoločne pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre okresné úrady,
 - C. spoločne pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre HaZZ.

Čl. 6

Zásady čerpania sociálneho fondu

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

- (1) Tieto zásady čerpania sociálneho fondu platia pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre PZ.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že príspevky sociálneho fondu budú rozdelené nasledovne
- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------|
| a) na stravovanie | 56 %, |
| b) na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do miesta výkonu práce a späť | 15 %, |
| c) na nenávratné sociálne výpomoci | 10 %, |
| d) na návratné sociálne výpomoci | 19 %. |
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že
- a) ak vyčlenené prostriedky zo sociálneho fondu nepokrývajú náklady na príspevok podľa odseku 2 písm. a), rozdelenie prostriedkov sa upraví presunom z položiek uvedených v odseku 2 písm. b) a c),
 - b) ak vyčlenené prostriedky zo sociálneho fondu nepokrývajú náklady na príspevok podľa odseku 2 písm. c), rozdelenie prostriedkov sa upraví presunom z položiek uvedených v odseku 2 písm. b); v prípade, že vyčlenené finančné prostriedky v písm. b) sú nedostatočné, rozdelenie prostriedkov sa upraví presunom z položiek uvedených v odseku 2 písm. d), podľa potreby po prerokovaní s vedením príslušného odborového zväzu,
 - c) nevyčerpané finančné prostriedky podľa odseku 2 písm. a) a c) budú v príslušnom kalendárnom roku presunuté do objemu finančných prostriedkov na poskytnutie príspevku podľa odseku 2 písm. b),
 - d) zostatok sociálneho fondu na konci roku (okrem zostatku pre návratné výpomoci) bude počiatočným stavom príspevku na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do miesta výkonu práce a späť (ďalej len „príspevok na dopravu“) v nasledujúcom roku.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že
- a) pri sprostredkovateľskej forme stravovania (gastrolístky) bude nominálna hodnota od 1. januára 2025 do 31. marca 2025 vo výške 6,40 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,57 eur, od 1. apríla 2025 bude nominálna hodnota vo výške 6,90 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,62 eur,
 - b) pri priamej zmluvnej forme stravovania vo verejných stravovacích zariadeniach bude nominálna hodnota stravného lístka od 1. januára 2025 do 31. marca 2025 do výšky

6,40 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,62 eur, od 1. apríla 2025 bude nominálna hodnota do výšky 6,90 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,67 eur,¹⁰⁾

- c) v prípade ak útvar disponuje vlastným stravovacím zariadením, ktoré využíva na prípravu jedál, bude nominálna hodnota stravného lístka od 1. januára 2025 do 31. marca 2025 do výšky 6,40 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,62 eur, od 1. apríla 2025 bude nominálna hodnota do výšky 6,90 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,67 eur,¹⁰⁾
 - d) zamestnávateľ môže poskytnúť vo vlastných zariadeniach alebo zmluvných stravovacích zariadeniach podľa čl. 6 časti A odseku 4 písm. b) alebo c) stravovanie aj bývalým zamestnancom zaradeným v podprogramoch pre PZ – nepracujúci dôchodcovia,
 - e) pri forme stravovania – finančný príspevok na stravovanie bude hodnota stanovená v súlade s písm. a) tohto odseku.
- (5) Príspevok na dopravu sa poskytne
- a) bez predloženia dokladov vo forme peňažného plnenia raz za rok zamestnancovi, ktorému pracovný pomer k 1. novembru kalendárneho roka trvá. Výška príspevku na dopravu sa určí podľa celkového počtu zamestnancov, zostatku finančných prostriedkov sociálneho fondu vytvoreného na uvedený účel v príslušnom kalendárnom roku a počtu kalendárnych mesiacov, v ktorých zamestnanec odpracoval aspoň jeden deň. Príspevok sa vypláca za dvanásť predchádzajúcich mesiacov, t. j. vrátane novembra a decembra predchádzajúceho kalendárneho roka. Príspevok na dopravu sa neposkytne zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer k 1. septembru príslušného kalendárneho roka a neskôr a zamestnancovi, ktorý bude k 31. októbru príslušného kalendárneho roka na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, vo vyšetrovacej väzbe alebo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo na výkon verejnej funkcie¹¹⁾. Príspevok na dopravu nebude vyplatený, ak ku dňu 30. septembra jeho hodnota bude menej ako 20 eur;
 - b) zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok¹²⁾ nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond ďalší príspevok na dopravu do zamestnania a späť¹³⁾. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku. Nárok na príspevok musí zamestnanec uplatniť do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca po mesiaci, v ktorom nárok vznikol. Po preukázaní nároku bude príspevok poskytnutý zamestnancovi v termíne určenom na výplatu mzdy alebo platu v najbližšom termíne. Príspevok sa rovná skutočne vynaloženým výdavkom na dopravu do zamestnania a späť na základe žiadosti a predložených cestovných dokladov autobusovej dopravy alebo železničnej osobnej dopravy s výnimkou mestskej hromadnej dopravy. Príspevok sa poskytuje zamestnancovi po uplynutí troch mesiacov od vzniku pracovného pomeru.

(6) Nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť

- a) iba v súvislosti s udalosťou viažoucou sa k obdobiu platnosti kolektívnej zmluvy, s výnimkou príspevku na dopravu podľa čl. 6 A. ods. 5 písm. a),

¹⁰⁾ Skladba stravných lístkov schválená generálnym riaditeľom sekcie ekonomiky Ministerstva vnútra SR.

¹¹⁾ § 136 a 137 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

¹²⁾ § 134 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

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

- b) na základe žiadosti doručenej v období po poslednom októbrovom zasadnutí sociálnej komisie do 31. decembra predchádzajúceho kalendárneho roku a žiadosti doručenej v období od 1. januára do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roku, ktorá sa viaže k udalosti z predchádzajúceho kalendárneho roku (napr. narodenie dieťaťa 25. decembra); príspevok sa poskytuje podľa podmienok kolektívnej zmluvy platnej v predchádzajúcom kalendárnom roku z prostriedkov sociálneho fondu aktuálne platnej kolektívnej zmluvy,
 - c) na základe žiadostí podaných v stanovenej lehote (napr. v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti); v prípade skončenia pracovného pomeru sa za včasne podanú považuje žiadosť, ktorá bola podaná najneskôr v posledný deň trvania pracovného pomeru,
 - d) na základe individuálnej žiadosti zamestnanca, zaslanej tajomníkovi komisie v písomnej aj v elektronickej forme, podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu. Pri príspevkoch dočasná pracovná neschopnosť a pri narodení dieťaťa sa prioritne žiadosť zasiela iba v elektronickej forme (súbor Excel), výhradne však z vlastnej emailovej adresy žiadateľa z domény minv.sk. Pri týchto príspevkoch nie je nutné zasielať žiadosti v písomnej forme. Žiadosti sú umiestnené na intranetovej stránke ministerstva <https://infoweb.minv.sk/> v časti „Zamestnanecké výhody“.
- (7) V rámci nenávratnej sociálnej výpomoci sa poskytuje príspevok pri
- a) úmrtí zamestnanca; príspevok sa poskytne rodinnému príslušníkovi¹⁴⁾, ktorý zabezpečoval pohreb,
 - b) úmrtí rodinného príslušníka¹⁴⁾, ktorý žil so zamestnancom v spoločnej domácnosti,
 - c) živeľnej pohrome alebo havárii³⁾ (najmä pri požiari, výbuchu alebo úniku nebezpečných látok¹⁵⁾), ktorá postihla zamestnanca,
 - d) inej nepredvídanej sociálnej situácii značne znižujúcej dovtedajší životný štandard zamestnanca,
 - e) dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej len „dočasná neschopnosť“) zamestnanca trvajúcej viac ako 30 kalendárnych dní, najviac však jeden rok,
 - f) získaní Jánskeho plakety alebo medaily MUDr. Jána Kňazovického,
 - g) narodení dieťaťa, za každé jedno narodené dieťa.
- (8) Príspevky zo sociálneho fondu sú nenárokové. Príspevok zo sociálneho fondu nepatrí zamestnancovi, ktorý v čase podania žiadosti nie je v pracovnom pomere. Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca je deň skončenia jeho pracovného pomeru zároveň posledným dňom na podanie žiadosti o sociálnu výpomoc podľa čl. 6 A. kolektívnej zmluvy. Príspevok možno vyplatiť zamestnancovi ako súčasť jeho posledného priznaného platu, okrem prípadov skončenia pracovného pomeru v mesiaci december, kedy z dôvodu ukončenia spracovania plátov za mesiac december v priebehu kalendárneho mesiaca v zmysle pokynov Ministerstva financií Slovenskej republiky, je možné príspevok poukázať žiadateľovi na účet vo výplatnom termíne za mesiac január nasledujúceho kalendárneho roka.
- (9) Príspevok podľa odseku 7 písm. a) možno poskytnúť na základe žiadosti rodinného príslušníka¹⁴⁾ zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 1500 eur.

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

¹⁵⁾ Príloha č. 1, časť B, bod 1.1 a 1.2 vyhlášky Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 523/2006 Z. z. o podrobnostiach na zabezpečenie záchranných prác a organizovania jednotiek civilnej ochrany.

- (10) Príspevok podľa odseku 7 písm. b) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 1000 eur.
- (11) Príspevok podľa odseku 7 písm. c) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca a dokladov preukazujúcich škodu spôsobenú živelnou pohromou alebo haváriou (najmä pri požiaroch, výbuchu alebo úniku nebezpečných látok) do výšky 1000 eur. Príspevok možno poskytnúť na nehnuteľný majetok, ktorý zamestnanec vlastní minimálne v polovičnom podiele, reálne užíva a má v ňom trvalý pobyt a na hnutel'ný majetok, ktorý bol v jeho osobnom vlastníctve. Ak mal zamestnanec uzatvorenú poisťnú zmluvu na poškodený majetok, je potrebné predložiť doklady o výške náhrady škody zo strany poisťovne.
- (12) Príspevok podľa odseku 7 písm. d) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca a odôvodnenia do výšky 800 eur. Žiadosť o príspevok podľa tohto odseku písm. a) musí byť doložená kópiou meritórneho rozhodnutia orgánu činného v trestnom konaní, v ktorom je vyčíslená škoda a zároveň uvedené, že škoda bola spôsobená v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti. Za inú nepredvídanú sociálnu situáciu podľa odseku 7 písm. d) sa spravidla považuje udalosť
- a) útok na majetok zamestnanca vzhľadom na výkon pracovnoprávneho vzťahu pokiaľ bude preukázaný úmysel a nedošlo k plneniu (poisťné plnenie, náhrada škody a podobne),
 - b) náhla a vážna zmena zdravotného stavu zamestnanca,
 - c) náhla a vážna zmena zdravotného stavu rodinného príslušníka¹⁴⁾ zamestnanca.

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

- (13) Príspevok podľa odseku 7 písm. e) sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní po mesiaci, v ktorom došlo k ukončeniu dočasnej neschopnosti zamestnanca. Na žiadosť doručенú po uplynutí tejto lehoty sa neprihliada. Príspevok nepatrí za prvých 30 dní trvania dočasnej neschopnosti a poskytuje sa za každý ďalší kalendárny deň trvania dočasnej neschopnosti vo výške 6,56 eur. Výsledná suma sa zaokrúhľuje na jedno celé euro nahor. Príspevok sa neposkytuje pri pracovnom úraze zamestnanca ani zamestnancovi, ktorý si dočasnú neschopnosť spôsobil v dôsledku požitia alkoholických nápojov, omamných alebo psychotropných látok alebo sebapoškodením. Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca je možné podať žiadosť o príspevok aj počas trvania dočasnej neschopnosti. Uvedenú žiadosť je potrebné doručiť v termíne tak, aby mohol byť príspevok vyplatený spolu s posledným platom zamestnanca. V prípade skončenia pracovného pomeru v mesiaci december, kedy sa spracovanie plátov za tento mesiac uskutočňuje v priebehu kalendárneho mesiaca v zmysle pokynov Ministerstva financií Slovenskej republiky, je možné príspevok poukázať žiadateľovi na účet vo výplatnom termíne za mesiac január nasledujúceho kalendárneho roka. V prípade dlhodobej dočasnej neschopnosti je možné o príspevok požiadať najskôr po uplynutí 185

dní jej trvania, aj keď dočasná neschopnosť zamestnanca naďalej trvá. Po ukončení dočasnej neschopnosti sa príspevok poskytne zamestnancovi za zostávajúci počet kalendárnych dní jej trvania. Príspevok k zostávajúcim dňom dočasnej neschopnosti sa poskytne na základe opätovnej žiadosti doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní po mesiaci, v ktorom došlo k ukončeniu dočasnej neschopnosti zamestnanca. Na žiadosť doručенú po uplynutí tejto lehoty sa neprihliada.

(14) Príspevok podľa odseku 7 písm. f) sa poskytne na základe žiadosti doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní po mesiaci, v ktorom získal žiadateľ Jánskeho plaketu alebo medailu MUDr. Jána Kňazovického alebo predložil potvrdenie vystavené pobočkou Červeného kríža o vzniku nároku na udelenie Jánskeho plakety alebo medaily MUDr. Jána Kňazovického, inak sa na takú žiadosť neprihliada. Príspevok sa vypláca v sume

a) za bronzovú Jánskeho plaketu	50 eur,
b) za striebornú Jánskeho plaketu	70 eur,
c) za zlatú Jánskeho plaketu	90 eur,
d) za diamantovú Jánskeho plaketu	110 eur,
e) za medailu MUDr. Jána Kňazovického	140 eur.

(15) Príspevok podľa odseku 7 písm. g) sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca. Žiadosť je zamestnanec povinný podať najneskôr do 90 kalendárnych dní po mesiaci, v ktorom sa mu dieťa narodilo, inak sa na takú žiadosť neprihliada. Príspevok sa vypláca vo výške 200 eur. V prípade, že sú obaja rodičia zamestnancami zamestnávateľa, príspevok patrí obom rodičom za podmienok uvedených v zásadách čerpania sociálneho fondu podľa jednotlivých podprogramov príslušnej kolektívnej zmluvy.

(16) Generálny riaditeľ sekcie personálnych a sociálnych činností Ministerstva vnútra Slovenskej republiky (ďalej len „sekcia personálnych a sociálnych činností“) a riaditelia krajských riaditeľstiev Policajného zboru zriadi interným predpisom sociálne komisie. Sociálna komisia je samostatným a nezávislým orgánom s rozhodovacou právomocou, ktorá plní úlohy sociálnej politiky v oblasti sociálneho fondu výlučne podľa štatútu. Štatút si schvaľuje sociálna komisia nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých svojich členov. Schválený štatút podpisuje predseda komisie, tajomník komisie a dvaja členovia komisie ako overovatelia. Zmeny a doplnenia štatútu je možné vykonať len formou písomných a očíslovaných dodatkov, ktoré sú jeho neoddeliteľnou súčasťou. Štatút upravuje podrobnosti o činnosti komisie, vrátane oprávnení a povinností jej členov, ktoré musia byť v súlade s osobitným predpisom, kolektívnou zmluvou a dobrými mravmi. Zamestnávateľ umožní členovi komisie zúčastňovať sa zasadnutia komisie, ako aj vykonávať ďalšie činnosti vyplývajúce z členstva v komisii. Riadiacim a metodickým orgánom pre oblasť sociálneho fondu, a to aj vo vzťahu k štatútom jednotlivých sociálnych komisií je odbor mzdovej politiky sekcie personálnych a sociálnych činností. Sociálna komisia zasiela návrh štatútu odboru mzdovej politiky sekcie personálnych a sociálnych činností na vecné posúdenie ešte pred jeho samotným schválením na zasadnutí komisie. Generálny riaditeľ sekcie personálnych a sociálnych činností a riaditelia krajských riaditeľstiev Policajného zboru môžu rozhodnutie sociálnej komisie pozastaviť alebo zrušiť, ak je rozhodnutie sociálnej komisie v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s kolektívnou zmluvou alebo s nariadením Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 130/2018 o návratnej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu v platnom znení.

(17) V sociálnej komisii bude zastúpená každá základná organizácia odborového zväzu jedným členom. Zastúpenie organizačných jednotiek zamestnávateľa je v kompetencii generálneho riaditeľa sekcie personálnych a sociálnych činností 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.

- (18) Sociálna komisia rozhoduje hlasovaním a o priebehu rokovania vyhotoví tajomník sociálnej komisie zápisnicu, ktorú podpisuje predseda sociálnej komisie a dvaja členovia sociálnej komisie, ktorí budú na začiatku zasadnutia komisie schválení ako overovatelia zápisnice. V prípade rovnosti hlasov pri hlasovaní má predseda sociálnej komisie dva hlasy.
- (19) Komisia posudzuje žiadosť o nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnanca podľa odseku 7 písm. a) až d) individuálne so zreteľom na
- odôvodnenosť žiadosti,
 - sociálnu situáciu žiadateľa a osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti,
 - výšku disponibilných finančných prostriedkov vyčlenených na poskytovanie nenávratných sociálnych výpomocí.
- Komisia po prerokovaní žiadosti oznámi žiadateľovi poskytnutie alebo neposkytnutie výpomoci. V prípade neposkytnutia uvedie dôvod.
- (20) Žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu podľa odseku 7 písm. a) až d), zamestnanca zaradeného na
- krajskom riaditeľstve Policajného zboru, na centre podpory alebo jednotke centra podpory s výnimkou Bratislavy prerokuje komisia zriadená na konkrétnom krajskom riaditeľstve Policajného zboru,
 - Krajskom riaditeľstve Policajného zboru v Bratislave alebo na Centre podpory Bratislava prerokuje komisia zriadená na Krajskom riaditeľstve Policajného zboru v Bratislave,
 - sekcii (okrem sekcie verejnej správy, Slovenského národného archívu a štátnych archívov), úrade, Prezídium Policajného zboru, Strednej odbornej škole Policajného zboru Bratislava alebo Strednej odbornej škole Policajného zboru Pezinok alebo na Migračnom úrade Ministerstva vnútra Slovenskej republiky prerokuje komisia zriadená generálnym riaditeľom sekcie personálnych a sociálnych činností,
 - Strednej odbornej školy Policajného zboru Košice prerokuje komisia zriadená na Krajskom riaditeľstve Policajného zboru v Košiciach.
- (21) Z príspevkov zo sociálneho fondu sa vykonáva zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti, zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie a zrážka poistného na sociálne poistenie podľa osobitných predpisov¹⁶⁾.
- (22) Návratná sociálna výpomoc je nenárokovaná. Postup jej uplatňovania, schvaľovania a poskytovania upravuje interný predpis¹⁷⁾. 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. Nepoužitie finančné prostriedky vyčlenené na tento účel prechádzajú ako ich zdroj do ďalšieho kalendárneho roka. Tieto zdroje budú analyticky sledované.

¹⁶⁾ 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. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

¹⁷⁾ Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 130/2018 o návratnej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu v znení neskorších predpisov.

- (23) Doplnujúce kritériá na posudzovanie priznania výšky návratnej sociálnej výpomoci alebo presun žiadosti na neskoršie vybavenie sú
- čerpanie návratnej sociálnej výpomoci akéhokoľvek druhu v predchádzajúcom období,
 - príjem žiadateľa a s ním posudzovaných osôb žijúcich v spoločnej domácnosti; pre účely poskytnutia tejto výpomoci (na posúdenie bytovej situácie a platobnej schopnosti žiadateľa) sa za osoby trvalo žijúce v spoločnej domácnosti považuje napr. manžel, manželka alebo iná na roveň postavená osoba, rodičia a deti,
 - dĺžka trvania pracovnoprávneho vzťahu žiadateľa v útvaroch zamestnávateľa,
 - d'alsie sociálne aspekty (počet detí, rodinný stav a podobne),
 - preverenie skutočností uvedených v žiadosti,
 - iné kritériá.
- (24) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zverejní na svojej intranetovej stránke zoznam zamestnancov, ktorí požiadali o poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci a zoznam zamestnancov, ktorí požiadali o poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci (ďalej len „výpomoc“) a zoznam zamestnancov, ktorým bola výpomoc poskytnutá. Zoznamy budú obsahovať titul, meno, priezvisko, služobné zaradenie (centrum podpory), druh, účel, výšku výpomoci, dátum doručenia žiadosti o výpomoc a dátum poskytnutia výpomoci v súlade s osobitnými predpismi¹⁸⁾.
- (25) Za účelom riešenia prípadných sporov vzniknutých na základe rozhodnutí sociálnych komisií o pridelení prostriedkov zo sociálneho fondu na jednotlivé druhy výpomocí generálny riaditeľ sekcie personálnych a sociálnych činností podľa potreby zriadi centrálnu rozhodcovskú komisiu (ďalej len „rozhodcovská komisia“). Rozhodcovská komisia je zložená z dvoch zástupcov odborového zväzu a dvoch zástupcov zamestnávateľa. Predsedom rozhodcovskej komisie je zástupca odborového zväzu. V prípade rovnosti hlasov má rozhodujúci hlas predseda komisie. Stanovisko rozhodcovskej komisie je konečné.

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

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

¹⁸⁾ Zákon č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 18/2018 Z. z. v znení neskorších predpisov.

- uvedených v odseku 2 písm. b); v prípade, že vyčlenené finančné prostriedky v písm. b) sú nedostatočné, príspevok podľa odseku 2 písm. c) nebude vyplatený,
- c) nevyčerpané finančné prostriedky podľa odseku 2 písm. a) a c) budú v príslušnom kalendárnom roku presunuté do objemu finančných prostriedkov na poskytnutie príspevku podľa odseku 2 písm. b),
- d) zostatok sociálneho fondu na konci roku, bude počiatočným stavom príspevku na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do miesta výkonu práce a späť (ďalej len „príspevok na dopravu“) v nasledujúcom roku.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že
- a) pri sprostredkovateľskej forme stravovania (gastrolístky) bude nominálna hodnota od 1. januára 2025 do 31. marca 2025 vo výške 6,40 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,63 eur, od 1. apríla 2025 bude nominálna hodnota vo výške 6,90 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,68 eur,
- b) pri priamej zmluvnej forme stravovania vo verejných stravovacích zariadeniach bude nominálna hodnota stravného lístka od 1. januára 2025 do 31. marca 2025 do výšky 6,40 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,70 eur, od 1. apríla 2025 bude nominálna hodnota do výšky 6,90 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,75 eur,¹⁰⁾
- c) v prípade ak útvar disponuje vlastným stravovacím zariadením, ktoré využíva na prípravu jedál, bude nominálna hodnota stravného lístka od 1. januára 2025 do 31. marca 2025 do výšky 6,40 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,70 eur, od 1. apríla 2025 bude nominálna hodnota do výšky 6,90 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,75 eur,¹⁰⁾
- d) zamestnávateľ môže poskytnúť vo vlastných zariadeniach alebo zmluvných stravovacích zariadeniach podľa čl. 6 časti B odseku 4 písm. b) alebo c) stravovanie aj bývalým zamestnancom zaradeným v podprogramoch pre okresné úrady – nepracujúcim dôchodcom, ktorí v čase odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku boli v pracovnom pomere k zamestnávateľovi,
- e) pri forme stravovania – finančný príspevok na stravovanie bude hodnota stanovená v súlade s písm. a) tohto odseku.
- (5) Príspevok na dopravu sa poskytne bez predloženia dokladov vo forme peňažného plnenia raz za rok zamestnancovi, ktorému pracovný pomer k 1. novembru kalendárneho roka trvá. Výška príspevku na dopravu sa určí podľa celkového počtu zamestnancov, zostatku finančných prostriedkov sociálneho fondu vytvoreného na uvedený účel v príslušnom kalendárnom roku a počtu kalendárnych mesiacov, v ktorých zamestnanec odpracoval aspoň jeden deň. Príspevok sa vypláca za dvanásť predchádzajúcich mesiacov, t. j. vrátane novembra a decembra predchádzajúceho kalendárneho roka. Príspevok na dopravu sa neposkytne zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer k 1. septembru príslušného kalendárneho roka a neskôr a zamestnancovi, ktorý bude k 31. októbru príslušného kalendárneho roka na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, vo vyšetrovacej väzbe, alebo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo na výkon verejnej funkcie¹¹⁾. Príspevok nebude vyplatený, ak ku dňu 30. septembra jeho hodnota bude menej ako 20 eur.
- (6) Nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť
- a) iba v súvislosti s udalosťou viažucou sa k obdobiu platnosti kolektívnej zmluvy, s výnimkou príspevku na dopravu podľa čl. 6 B. ods. 5,
- b) na základe žiadosti doručenej v období od 1. novembra do 31. decembra predchádzajúceho kalendárneho roka a žiadosti doručenej v období od 1. januára

- do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roku, ktorá sa viaže k udalosti z predchádzajúceho kalendárneho roku (napr. narodenie dieťaťa 25. decembra); príspevok sa poskytuje podľa podmienok kolektívnej zmluvy platnej v predchádzajúcom kalendárnom roku z prostriedkov sociálneho fondu aktuálne platnej kolektívnej zmluvy,
- c) na základe žiadostí podaných v stanovenej lehote (napr. v prípade dočasnej neschopnosti); v prípade skončenia pracovného pomeru sa za včasne podanú považuje žiadosť, ktorá bola podaná najneskôr v posledný deň trvania pracovného pomeru,
- d) na základe individuálnej žiadosti zamestnanca, zaslanej tajomníkovi komisie v písomnej forme, podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu. Pri príspevkoch dočasná neschopnosť a pri narodení dieťaťa sa prioritne žiadosť zasiela iba v elektronickej forme (súbor Excel), výhradne však z vlastnej emailovej adresy žiadateľa z domény minv.sk. Pri týchto príspevkoch nie je nutné zasielať žiadosti v písomnej forme. Žiadosti sú umiestnené na intranetovej stránke ministerstva <https://infoweb.minv.sk/> v časti „Zamestnanecké výhody“.
- (7) V rámci nenávratnej sociálnej výpomoci sa poskytuje príspevok pri
- úmrť zamestnanca; príspevok sa poskytne rodinnému príslušníkovi¹⁴⁾, ktorý zabezpečoval pohreb,
 - úmrť rodinného príslušníka¹⁴⁾ zamestnanca, ktorý žil so zamestnancom v spoločnej domácnosti,
 - živeľnej pohrome alebo havárii³⁾ (najmä pri požari, výbuchu alebo úniku nebezpečných látok¹⁵⁾), ktorá postihla zamestnanca,
 - inej nepredvídanej sociálnej situácii značne znižujúcej dovtedajší životný štandard zamestnanca,
 - dočasnej neschopnosti zamestnanca, ktorá nepretržite trvá viac ako 93 kalendárnych dní,
 - získaní Jánskeho plakety alebo medaily MUDr. Jána Kňazovického,
 - narodení dieťaťa, za každé jedno narodené dieťa.
- (8) Príspevky zo sociálneho fondu sú nenárokové. Príspevok zo sociálneho fondu nepatrí zamestnancovi, ktorý v čase podania žiadosti nie je v pracovnom pomere. Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca je deň skončenia jeho pracovného pomeru zároveň posledným dňom na podanie žiadosti o sociálnu výpomoc podľa čl. 6 B. kolektívnej zmluvy. Príspevok možno vyplatiť zamestnancovi ako súčasť jeho posledného priznaného platu, okrem prípadov skončenia pracovného pomeru v mesiaci december, kedy z dôvodu ukončenia spracovania plátov za mesiac december v priebehu kalendárneho mesiaca v zmysle pokynov Ministerstva financií Slovenskej republiky, je možné príspevok poukázať žiadateľovi na účet vo výplatnom termíne za mesiac január nasledujúceho kalendárneho roka.
- (9) Príspevok podľa odseku 7 písm. a) možno poskytnúť na základe žiadosti rodinného príslušníka¹⁴⁾ zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 500 eur.
- (10) Príspevok podľa odseku 7 písm. b) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 200 eur.
- (11) Príspevok podľa odseku 7 písm. c) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca a dokladov preukazujúcich škodu spôsobenú živeľnou pohromou alebo haváriou (najmä pri požari, výbuchu alebo úniku nebezpečných látok). Príspevok možno poskytnúť na nehnuteľný majetok, ktorý zamestnanec vlastní minimálne v polovičnom podiele, reálne

užíva a má v ňom trvalý pobyt a na hnuiteľný majetok, ktorý bol v jeho osobnom vlastníctve. Ak mal zamestnanec uzatvorenú poisťovnú zmluvu na poškodený majetok, je potrebné predložiť doklady o výške náhrady škody zo strany poisťovne. Príspevok sa vypláca nasledovne

- a) pri škode do 664 eur vo výške 33 eur,
- b) pri škode od 665 eur do 1 328 eur vo výške 66 eur,
- c) pri škode od 1 329 eur do 1 656 eur vo výške 100 eur,
- d) pri škode od 1 657 eur do 1992 eur vo výške 133 eur,
- e) pri škode vyššej ako 1992 eur vo výške 166 eur.

(12) Príspevok podľa odseku 7 písm. d) možno poskytnúť zamestnancovi na základe písomnej žiadosti doloženej dokladmi o okolnostiach, ktoré spôsobili sociálnu situáciu značne znižujúcu dovtedajší životný štandard zamestnanca, do výšky 200 eur. Príspevok sa môže poskytnúť len tomu žiadateľovi, ktorého výška priemerného hrubého príjmu a štátnych sociálnych dávok, nemocenského, ošetrovného, materského a vyrovnávacích dávok za posledné tri kalendárne mesiace spolu s priemerným hrubým príjmom a štátnymi sociálnymi dávkami, nemocenským, ošetrovným, materským a vyrovnávacími dávkami za posledné tri kalendárne mesiace osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti neprekročí tri a pol násobok priemernej nominálnej hrubej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roka, za ktorý sa tvorí sociálny fond, ak ďalej nie je ustanovené inak. Pre účely poskytnutia tohto príspevku (na posúdenie bytovej situácie a platobnej schopnosti žiadateľa) sa za osoby trvalo žijúce v spoločnej domácnosti považuje napr. manžel, manželka alebo iná na roveň postavená osoba, rodičia a deti, ku ktorým majú rodičia vyživovaciu povinnosť.

(13) Príspevok podľa odseku 7 písm. e) sa poskytne zamestnancovi, ktorý bol dočasne práceneschopný viac ako 93 dní na základe žiadosti, doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní po mesiaci, v ktorom došlo k ukončeniu dočasnej neschopnosti, inak sa na takú žiadosť neprihliada, a to

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

Príspevok sa neposkytuje pri pracovnom úraze zamestnanca ani zamestnancovi, ktorý si dočasnú neschopnosť spôsobil v dôsledku požitia alkoholických nápojov, omamných alebo psychotropných látok alebo sebapoškodením. Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca je možné podať žiadosť o príspevok aj počas trvania dočasnej neschopnosti. Uvedenú žiadosť je potrebné doručiť v termíne tak, aby mohol byť príspevok vyplatený spolu s posledným platom zamestnanca. V prípade skončenia pracovného pomeru v mesiaci december, kedy sa spracovanie plátov za tento mesiac uskutočňuje v priebehu kalendárneho mesiaca v zmysle pokynov Ministerstva financií Slovenskej republiky, je možné príspevok poukázať žiadateľovi na účet vo výplatnom termíne za mesiac január nasledujúceho kalendárneho roka.

(14) Príspevok podľa odseku 7 písm. f) sa poskytne na základe žiadosti doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní po mesiaci, v ktorom získal žiadateľ Jánskeho plaketu alebo medailu MUDr. Jána Kňazovického alebo predložil potvrdenie vystavené pobočkou Červeného kríža o vzniku nároku na udelenie Jánskeho plakety alebo medaily MUDr. Jána Kňazovického, inak sa na takú žiadosť neprihliada. Príspevok sa vypláca v sume

- a) za bronzovú Jánskeho plaketu 40 eur,

b) za striebornú Jánskeho plaketu	60 eur,
c) za zlatú Jánskeho plaketu	80 eur,
d) za diamantovú Jánskeho plaketu	100 eur,
e) za medailu MUDr. Jána Kňazovického	130 eur.

- (15) Príspevok podľa odseku 7 písm. g) sa poskytnie na základe žiadosti zamestnanca. Žiadosť je zamestnanec povinný podať najneskôr do 90 kalendárnych dní po mesiaci, v ktorom sa mu dieťa narodilo, inak sa na takú žiadosť neprihliada. Príspevok sa vypláca vo výške 150 eur. V prípade, že sú obaja rodičia zamestnancami zamestnávateľa, príspevok patrí obom rodičom za podmienok uvedených v zásadách čerpania sociálneho fondu podľa jednotlivých podprogramov príslušnej kolektívnej zmluvy.
- (16) Komisia posudzuje žiadosť o nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnanca podľa odseku 7 písm. a) až d) individuálne so zreteľom na
- odôvodnenosť žiadosti,
 - sociálnu situáciu žiadateľa a osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti,
 - výšku disponibilných finančných prostriedkov vyčlenených na poskytovanie nenávratných sociálnych výpomocí.
- Komisia po prerokovaní žiadosti, poskytnutie/neposkytnutie príspevku oznámi žiadateľovi. V prípade neposkytnutia výpomoci uvedie dôvod.
- (17) Sociálnu komisiu pre zamestnancov sekcie verejnej správy, Slovenského národného archívu a štátnych archívov zriaďuje generálny riaditeľ sekcie verejnej správy, sociálnu komisiu pre zamestnancov okresných úradov v územnej pôsobnosti okresného úradu v sídle kraja zriaďuje prednosta okresného úradu v sídle kraja.
- (18) Sociálna komisia je zložená zo zástupcov odborového zväzu a zástupcov zamestnávateľa, pričom ich počet je rovnaký. Predsedom sociálnej komisie je zástupca príslušnej základnej odborovej organizácie odborového zväzu okresných úradov pôsobiacich na území kraja po dohode príslušných základných odborových organizácií odborového zväzu a tajomníkom sociálnej komisie je zástupca okresného úradu.
- (19) Sociálna komisia rozhoduje hlasovaním a o priebehu rokovania vyhotoví tajomník sociálnej komisie zápisnicu, ktorú podpisuje predseda sociálnej komisie a dvaja členovia sociálnej komisie, ktorí budú na začiatku zasadnutia komisie schválení ako overovatelia zápisnice. V prípade rovnosti hlasov pri hlasovaní má predseda sociálnej komisie dva hlasy.
- (20) Ak je rozhodnutie sociálnej komisie v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s platnou kolektívnou zmluvou, vedúci zamestnanec, ktorý zriadil sociálnu komisiu, môže rozhodnutie sociálnej komisie pozastaviť alebo zrušiť.
- (21) Z príspevkov zo sociálneho fondu sa vykonáva zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti, zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie a zrážka poistného na sociálne poistenie podľa osobitných predpisov¹⁶⁾.
- (22) Riadiacim a metodickým orgánom pre oblasť sociálneho fondu, a to aj vo vzťahu k štatútom jednotlivých sociálnych komisií je odbor mzdovej politiky sekcie personálnych a sociálnych činností. Sociálna komisia zasiela návrh štatútu odboru mzdovej politiky sekcie personálnych a sociálnych činností na vecné posúdenie ešte pred jeho samotným schválením na zasadnutí komisie.

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

- (1) Tieto zásady čerpania sociálneho fondu platia pre zamestnancov zaradených v podprogramoch pre HaZZ.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že príspevky sociálneho fondu budú rozdelené nasledovne
 - a) na stravovanie 48 %,
 - b) na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do miesta výkonu práce a späť 12 %,
 - c) na nenávratné sociálne výpomoci 30 %,
 - d) na návratné sociálne výpomoci 10 %.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že
 - a) ak vyčlenené prostriedky zo sociálneho fondu nepokrývajú náklady na príspevok podľa odseku 2 písm. a), rozdelenie prostriedkov sa upraví presunom z položiek uvedených v odseku 2 písm. b) a c),
 - b) ak vyčlenené prostriedky zo sociálneho fondu nepokrývajú náklady na príspevok podľa odseku 2 písm. c), rozdelenie prostriedkov sa upraví presunom z položiek uvedených v odseku 2 písm. b); v prípade, že vyčlenené finančné prostriedky v písm. b) sú nedostatočné, rozdelenie prostriedkov sa upraví presunom z položiek uvedených v odseku 2 písm. d), maximálne však do výšky 20 %,
 - c) nevyčerpané finančné prostriedky podľa odseku 2 písm. a) a c) budú v príslušnom kalendárnom roku presunuté do objemu finančných prostriedkov na poskytnutie príspevku podľa odseku 2 písm. b),
 - d) zostatok sociálneho fondu na konci roku (okrem zostatku pre návratné výpomoci) bude počiatočným stavom príspevku na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do miesta výkonu práce a späť (ďalej len „príspevok na dopravu“) v nasledujúcom roku.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že
 - a) pri sprostredkovateľskej forme stravovania (gastrolístky) bude nominálna hodnota od 1. januára 2025 do 31. marca 2025 vo výške 6,40 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,57 eur, od 1. apríla 2025 bude nominálna hodnota vo výške 6,90 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,62 eur,
 - b) pri priamej zmluvnej forme stravovania vo verejných stravovacích zariadeniach bude nominálna hodnota stravného lístka od 1. januára 2025 do 31. marca 2025 do výšky 6,40 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,62 eur, od 1. apríla 2025 bude nominálna hodnota do výšky 6,90 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,67 eur,¹⁰⁾
 - c) v prípade ak útvar disponuje vlastným stravovacím zariadením, ktoré využíva na prípravu jedál, bude nominálna hodnota stravného lístka od 1. januára 2025 do 31. marca 2025 do výšky 6,40 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,62 eur, od 1. apríla 2025 bude nominálna hodnota do výšky 6,90 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,67 eur,¹⁰⁾
 - d) pri forme stravovania – finančný príspevok na stravovanie bude hodnota stanovená v súlade s písm. a) tohto odseku.
- (5) Príspevok na dopravu sa poskytne bez predloženia dokladov vo forme peňažného plnenia raz za rok zamestnancovi, ktorému pracovný pomer k 1. novembru kalendárneho roka trvá. Výška príspevku na dopravu sa určí podľa celkového počtu zamestnancov, zostatku finančných prostriedkov sociálneho fondu vytvoreného na uvedený účel v príslušnom

kalendárnom roku a počtu kalendárnych mesiacov, v ktorých zamestnanec odpracoval aspoň jeden deň. Príspevok sa vypláca za dvanásť predchádzajúcich mesiacov, t. j. vrátane novembra a decembra predchádzajúceho kalendárneho roka. Príspevok na dopravu sa neposkytne zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer k 1. septembru príslušného kalendárneho roka a neskôr a zamestnancovi, ktorý bude k 31. októbru príslušného kalendárneho roka na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, vo vyšetrovacej väzbe, alebo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo na výkon verejnej funkcie¹¹⁾. Príspevok nebude vyplatený, ak ku dňu 30. septembra jeho hodnota bude menej ako 20 eur.

- (6) Nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť
- a) iba v súvislosti s udalosťou viažucou sa k obdobiu platnosti kolektívnej zmluvy, s výnimkou príspevku na dopravu podľa čl. 6 C. ods. 5,
 - b) na základe žiadosti doručenej v období po poslednom októbrovom zasadnutí sociálnej komisie do 31. decembra predchádzajúceho kalendárneho roka a žiadosti doručenej v období od 1. januára do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka, ktorá sa viaže k udalosti z predchádzajúceho kalendárneho roka (napr. narodenie dieťaťa 25. decembra); príspevok sa poskytuje podľa podmienok kolektívnej zmluvy platnej v predchádzajúcom kalendárnom roku z prostriedkov sociálneho fondu aktuálne platnej kolektívnej zmluvy,
 - c) na základe žiadostí podaných v stanovenej lehote (napr. v prípade dočasnej neschopnosti); v prípade skončenia pracovného pomeru sa za včasne podanú považuje žiadosť, ktorá bola podaná najneskôr v posledný deň trvania pracovného pomeru,
 - d) na základe individuálnej žiadosti zamestnanca, zaslanej tajomníkovi komisie v písomnej forme, podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu. Pri príspevkoch dočasná neschopnosť a pri narodení dieťaťa sa prioritne žiadosť zasiela iba v elektronickej forme (súbor Excel), výhradne však z vlastnej emailovej adresy žiadateľa z domény minv.sk. Pri týchto príspevkoch nie je nutné zasielať žiadosti v písomnej forme. Žiadosti sú umiestnené na intranetovej stránke ministerstva <https://infoweb.minv.sk/> v časti „Zamestnanecké výhody“.
- (7) V rámci nenávratnej sociálnej výpomoci sa poskytuje príspevok pri
- a) úmrtí zamestnanca; príspevok sa poskytne rodinnému príslušníkovi¹⁴⁾, ktorý zabezpečoval pohreb,
 - b) úmrtí rodinného príslušníka¹⁴⁾, ktorý žil so zamestnancom v spoločnej domácnosti,
 - c) živelnjej pohrome alebo havárii³⁾ (najmä pri požari, výbuchu alebo úniku nebezpečných látok¹⁵⁾), ktorá postihla zamestnanca,
 - d) inej nepredvídanej sociálnej situácii značne znižujúcej dovtedajší životný štandard zamestnanca,
 - e) dočasnej neschopnosti zamestnanca, ktorá nepretržite trvá viac ako 30 kalendárnych dní, najviac však jeden rok,
 - f) získaní Jánskeho plakety alebo medaily MUDr. Jána Kňazovického,
 - g) narodení dieťaťa, za každé jedno narodené dieťa.
- (8) Príspevky zo sociálneho fondu sú nenárokové. Príspevok zo sociálneho fondu nepatrí zamestnancovi, ktorý v čase podania žiadosti nie je v pracovnom pomere. Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca je deň skončenia jeho pracovného pomeru zároveň posledným dňom na podanie žiadosti o sociálnu výpomoc podľa čl. 6 C. kolektívnej zmluvy. Príspevok možno vyplatiť zamestnancovi ako súčasť jeho posledného priznaného platu, okrem prípadov skončenia pracovného pomeru v mesiaci december, kedy z dôvodu ukončenia spracovania plátov za mesiac december v priebehu kalendárneho mesiaca

v zmysle pokynov Ministerstva financií Slovenskej republiky, je možné príspevok poukázať žiadateľovi na účet vo výplatnom termíne za mesiac január nasledujúceho kalendárneho roka.

- (9) Príspevok podľa odseku 7 písm. a) možno poskytnúť na základe žiadosti rodinného príslušníka¹⁴⁾, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 1200 eur.
- (10) Príspevok podľa odseku 7 písm. b) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 500 eur.
- (11) Príspevok podľa odseku 7 písm. c) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca a dokladov preukazujúcich škodu spôsobenú živelnou pohromou alebo haváriou (najmä pri požari, výbuchu alebo úniku nebezpečných látok) do výšky 2000 eur. Príspevok možno poskytnúť na nehnuteľný majetok, ktorý zamestnanec vlastní minimálne v polovičnom podiele, reálne užíva a má v ňom trvalý pobyt a na hnutel'ný majetok, ktorý bol v jeho osobnom vlastníctve. Ak mal zamestnanec uzatvorenú poisťnú zmluvu na poškodený majetok, je potrebné predložiť doklady o výške náhrady škody zo strany poisťovne.
- (12) Príspevok podľa odseku 7 písm. d) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca a odôvodnenia do výšky 800 eur. To neplatí, ak ide o dôvod podľa písm. a) tohto odseku, kedy možno poskytnúť príspevok až do výšky dvojnásobku určenej sumy. Žiadosť o príspevok podľa písm. a) tohto odseku musí byť doložená kópiou meritórneho rozhodnutia orgánu činného v trestnom konaní, v ktorom je vyčíslená škoda, a zároveň uvedené, že škoda bola spôsobená v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti. Za inú nepredvídanú sociálnu situáciu podľa odseku 7 písm. d) sa spravidla považuje udalosť
- útok na majetok zamestnanca vzhľadom na výkon pracovnoprávneho vzťahu pokiaľ bude preukázaný úmysel a nedošlo k plneniu (poisťné plnenie, náhrada škody a podobne),
 - náhla a vážna zmena zdravotného stavu zamestnanca,
 - náhla a vážna zmena zdravotného stavu rodinného príslušníka¹⁴⁾.

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

- (13) Príspevok podľa odseku 7 písm. e) sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní po mesiaci, v ktorom došlo k ukončeniu dočasnej neschopnosti zamestnanca. Na žiadosť doručенú po uplynutí tejto lehoty sa neprihliada. Príspevok nepatrí za prvých 30 dní trvania dočasnej neschopnosti a poskytuje sa za každý ďalší kalendárny deň trvania dočasnej neschopnosti vo výške 6,56 eur. Výsledná suma sa zaokrúhľuje na jedno celé euro nahor. Príspevok sa neposkytuje pri pracovnom úraze zamestnanca ani zamestnancovi, ktorý si dočasnú neschopnosť spôsobil v dôsledku požitia

alkoholických nápojov, omamných alebo psychotropných látok alebo sebapoškodením. Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca je možné podať žiadosť o príspevok aj počas trvania dočasnej neschopnosti. Uvedenú žiadosť je potrebné doručiť v termíne tak, aby mohol byť príspevok vyplatený spolu s posledným platom zamestnanca. V prípade skončenia pracovného pomeru v mesiaci december, kedy sa spracovanie plátov za tento mesiac uskutočňuje v priebehu kalendárneho mesiaca v zmysle pokynov Ministerstva financií Slovenskej republiky, je možné príspevok poukázať žiadateľovi na účet vo výplatnom termíne za mesiac január nasledujúceho kalendárneho roka. V prípade dlhodobej dočasnej neschopnosti je možné o príspevok požiadať najskôr po uplynutí 185 dní jej trvania, aj keď dočasná neschopnosť zamestnanca naďalej trvá. Po ukončení dočasnej neschopnosti sa príspevok poskytne zamestnancovi za zostávajúci počet kalendárnych dní jej trvania. Príspevok k zostávajúcim dňom dočasnej neschopnosti sa poskytne na základe opätovnej žiadosti doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní po mesiaci, v ktorom došlo k ukončeniu dočasnej neschopnosti zamestnanca. Na žiadosť doručенú po uplynutí tejto lehoty sa neprihliada.

(14) Príspevok podľa odseku 7 písm. f) sa poskytne na základe žiadosti doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní po mesiaci, v ktorom získal žiadateľ Jánskeho plaketu alebo medailu MUDr. Jána Kňazovického alebo predložil potvrdenie vystavené pobočkou Červeného kríža o vzniku nároku na udelenie Jánskeho plakety alebo medaily MUDr. Jána Kňazovického, inak sa na takú žiadosť neprihliada. Príspevok sa vypláca v sume

- | | |
|---------------------------------------|----------|
| a) za bronzovú Jánskeho plaketu | 100 eur, |
| b) za striebornú Jánskeho plaketu | 150 eur, |
| c) za zlatú Jánskeho plaketu | 200 eur, |
| d) za diamantovú Jánskeho plaketu | 300 eur, |
| e) za medailu MUDr. Jána Kňazovického | 500 eur. |

(15) Príspevok podľa odseku 7 písm. g) sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní po mesiaci, v ktorom sa mu dieťa narodilo, inak sa na takú žiadosť neprihliada. Príspevok bude vyplatený vo výške 500 eur. V prípade, že sú obaja rodičia zamestnancami zamestnávateľa, príspevok patrí obom rodičom za podmienok uvedených v zásadách čerpania sociálneho fondu podľa jednotlivých podprogramov príslušnej kolektívnej zmluvy.

(16) Komisia posudzuje žiadosť o nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnanca podľa odseku 7 písm. a) až d) individuálne so zreteľom na

- odôvodnenosť žiadosti,
- sociálnu situáciu žiadateľa a osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti,
- výšku disponibilných finančných prostriedkov vyčlenených na poskytovanie nenávratných sociálnych výpomocí.

Komisia po prerokovaní žiadosti, poskytnutie/neposkytnutie príspevku oznámi žiadateľovi. V prípade neposkytnutia výpomoci uvedie dôvod.

(17) Prezident Hasičského a záchranného zboru (ďalej len „prezident“) a riaditelia krajských riaditeľstiev Hasičského a záchranného zboru zriadia interným predpisom sociálne komisie. Sociálna komisia je samostatným a nezávislým orgánom s rozhodovacou právomocou, ktorá plní úlohy sociálnej politiky v oblasti sociálneho fondu výlučne podľa štatútu. Štatút si schvaľuje sociálna komisia nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých svojich členov. Schválený štatút podpisuje predseda komisie, tajomník komisie a dvaja členovia komisie ako overovatelia. Zmeny a doplnenia štatútu je možné vykonať len formou písomných a očíslovaných dodatkov, ktoré sú jeho neoddeliteľnou súčasťou. Štatút upravuje

podrobnosti o činnosti komisie, vrátane oprávnení a povinností jej členov, ktoré musia byť v súlade s osobitným predpisom, kolektívnou zmluvou a dobrými mravmi. Zamestnávateľ umožní členovi komisie zúčastňovať sa zasadnutia komisie, ako aj vykonávať ďalšie činnosti vyplývajúce z členstva v komisii. Riadiacim a metodickým orgánom pre oblasť sociálneho fondu, a to aj vo vzťahu k štatútom jednotlivých sociálnych komisií je odbor mzdovej politiky sekcie personálnych a sociálnych činností. Sociálna komisia zasiela návrh štatútu odboru mzdovej politiky sekcie personálnych a sociálnych činností na vecné posúdenie ešte pred jeho samotným schválením na zasadnutí komisie. Prezident a riaditelia krajských riaditeľstiev Hasičského a záchranného zboru môžu rozhodnutie sociálnej komisie pozastaviť alebo zrušiť, ak je rozhodnutie sociálnej komisie v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s kolektívnou zmluvou alebo s nariadením Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 130/2018 o návratnej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu v platnom znení.

- (18) V sociálnej komisii bude zastúpená každá základná organizácia odborového zväzu jedným členom. Zastúpenie organizačných jednotiek služobného úradu je v kompetencii prezidenta a riaditeľov krajských riaditeľstiev Hasičského a záchranného zboru, pričom počet nimi nominovaných zástupcov je rovnaký ako počet zástupcov odborového zväzu. Predsedom sociálnej komisie je zástupca odborového zväzu a tajomníkom sociálnej komisie je zástupca zamestnávateľa. Po dohode zmluvných strán nemusí mať v sociálnej komisii zastúpenie každá základná organizácia odborového zväzu, ale paritné zastúpenie musí byť zachované.
- (19) Sociálna komisia rozhoduje hlasovaním a o priebehu rokovania vyhotoví tajomník sociálnej komisie zápisnicu, ktorú podpisuje predseda sociálnej komisie a dvaja členovia sociálnej komisie, ktorí budú na začiatku zasadnutia komisie schválení ako overovatelia zápisnice. V prípade rovnosti hlasov pri hlasovaní má predseda sociálnej komisie dva hlasy.
- (20) Žiadosť o poskytnutie výpomoci zo sociálneho fondu podľa odseku 7 písm. a) až d), zamestnanca zaradeného na
- a) Prezidiu Hasičského a záchranného zboru, Požiarnotechnickom a expertíznom ústave Ministerstva vnútra Slovenskej republiky v Bratislave, Výcvikovom centre Hasičského a záchranného zboru Lešť, Záchranej brigáde Hasičského a záchranného zboru v Malackách, Záchranej brigáde Hasičského a záchranného zboru v Žiline a Záchranej brigáde Hasičského a záchranného zboru v Humennom prerokuje komisia zriadená prezidentom,
 - b) Strednej škole požiarnej ochrany v Žiline prerokuje komisia zriadená na Krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru v Žiline,
 - c) krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru prerokuje komisia zriadená na príslušnom krajskom riaditeľstve Hasičského a záchranného zboru.
- (21) Z príspevkov zo sociálneho fondu sa vykonáva zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti, zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie a zrážka poistného na sociálne poistenie podľa osobitných predpisov¹⁶⁾.
- (22) Návratná sociálna výpomoc je nenáročná. Postup jej uplatňovania, schvaľovania a poskytovania upravuje interný predpis¹⁷⁾. Zdrojom financovania tejto výpomoci je dohodnuté percentuálne vyjadrenie z tvorby sociálneho fondu bežného roka (t. j. dohodnutá časť z prídelu do sociálneho fondu) a splátky z poskytnutých návratných sociálnych výpomocí. Nepoužitú finančnú prostriedky vyčlenené na tento účel prechádzajú ako ich zdroj do ďalšieho kalendárneho roka. Tieto zdroje budú analyticky sledované.

- (23) Doplnujúce kritériá na posudzovanie priznania výšky návratnej sociálnej výpomoci alebo presun žiadosti na neskoršie vybavenie sú
- a) čerpanie návratnej sociálnej výpomoci akéhokoľvek druhu v predchádzajúcom období,
 - b) príjem žiadateľa a s ním posudzovaných osôb žijúcich v spoločnej domácnosti; pre účely poskytnutia tejto výpomoci (na posúdenie bytovej situácie a platobnej schopnosti žiadateľa) sa za osoby trvalo žijúce v spoločnej domácnosti považuje napr. manžel, manželka alebo iná na roveň postavená osoba, rodičia a deti,
 - c) dĺžka trvania pracovného pomeru žiadateľa,
 - d) ďalšie sociálne aspekty (počet detí, rodinný stav a podobne),
 - e) preverenie skutočností uvedených v žiadosti,
 - f) iné kritériá.
- (24) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zverejní na intranetovej stránke zamestnávateľa zoznam zamestnancov, ktorí požiadali o poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci a zoznam zamestnancov, ktorí požiadali o poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci (ďalej len „výpomoc“) a zoznam zamestnancov, ktorým bola výpomoc poskytnutá. Zoznamy budú obsahovať titul, meno, priezvisko, pracovné zaradenie (centrum podpory), druh, účel, výšku výpomoci, dátum doručenia žiadosti o výpomoc a dátum poskytnutia výpomoci v súlade s osobitnými predpismi¹⁸).
- (25) Na účely riešenia prípadných sporov vzniknutých na základe rozhodnutí sociálnych komisií o pridelení prostriedkov zo sociálneho fondu na jednotlivé druhy výpomocí, generálny riaditeľ sekcie personálnych a sociálnych činností podľa potreby zriadi centrálnu rozhodcovskú komisiu (ďalej len „rozhodcovská komisia“). Rozhodcovská komisia je zložená z dvoch zástupcov odborového zväzu a dvoch zástupcov zamestnávateľa. Predsedom rozhodcovskej komisie je zástupca odborového zväzu. V prípade rovnosti hlasov má rozhodujúci hlas predseda komisie. Stanovisko rozhodcovskej komisie je konečné.

Čl. 7

Záverečné ustanovenia


- (1) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami.
- (2) Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy; o predložennom písomnom návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od jeho doručenia.
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak do 31. marca 2025 nebude podpísaná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, prerokujú možnosti zvýšenia odstupného a odchodného.
- (4) Zmluvné strany sa zaväzujú prerokovať zvýšenie tarifných plátov zamestnancov na rok 2026 po nadobudnutí účinnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
- (5) Pre vylúčenie pochybností zmluvné strany deklarujú, že v prípade, ak dôjde k prijatiu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a podmienky v nej stanovené pre zamestnancov sa budú zhodovať s podmienkami uvedenými v tejto kolektívnej zmluve platí, že tieto podmienky sa uplatnia len raz.
- (6) Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú iba v písomnej forme a schvaľujú sa rovnako ako kolektívna zmluva.

- (7) Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 1. januára 2025. Kolektívnu zmluvu zverejní zamestnávateľ v Centrálnom registri zmlúv.
- (8) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2025 do 31. decembra 2026.
- (9) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zverejní kolektívnu zmluvu vo Vestníku Ministerstva vnútra Slovenskej republiky a na intranetovej stránke zamestnávateľa do 15 dní od jej podpísania.
- (10) Kolektívna zmluva je vyhotovená v šiestich rovnopisoch, z toho pre zamestnávateľa dva rovnopisy a po jednom rovnopise pre ostatných zástupcov zmluvných strán, ktoré zmluvu podpísovali.
- (11) 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 20-12-2024


 Matúš Šutaj Eštok
 minister vnútra
 Slovenskej republiky


 Pavol Paračka
 predseda
 Odborového zväzu polície
 v Slovenskej republike


 Milena Rácová
 predsedníčka
 Slovenského odborového
 zväzu verejnej správy a kultúry


 Peter Šagát
 prezident
 Odborového zväzu hasičov


 Monika Benedeková
 predsedníčka
 Rady odborového zväzu KOVO