KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

na rok 2019

V záujme udržania sociálneho zmieru a vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zmluvné strany:

Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky, zastúpené Pavlom Sýkorčinom, generálnym tajomníkom služobného úradu

a

ZO SLOVES MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ SR BRATISLAVA, zastúpená Martinom Urbančokom, predsedom závodného výboru

uzatvárajú
podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

KOLEKTÍVNU ZMLUVU PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE
VO VEREJNOM ZÁUJME NA ROK 2019

I. časť
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Kolektívna zmluva pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2019 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Kolektívnou zmluvou 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 roky 2019 – 2020 z 28.11.2018, medzi Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky (ďalej len „zamestnávateľ“) a ZO SLOVES MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ SR BRATISLAVA (ďalej len „ZO SLOVES“). Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a všetkých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľovi (ďalej len „zamestnanec“).

Článok 2

Obsahom kolektívnej zmluvy je úprava priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 3

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sú ústredím zamestnávateľa organizačné útvary zamestnávateľa s adresou na území Slovenskej republiky.

II. časť
Vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO SLOVES za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO SLOVES podľa všeobecne záväzných právnych predpisov a umožňovať im výkon funkcie.

Článok 5

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO SLOVES bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a zariadením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na činnosť potrebnú na výkon funkcie v ZO SLOVES a na účasť na ich odborárskom vzdelávaní pracovné voľno v rozsahu 5 hodín mesačne s náhradou platu v sume priemerného mesačného zárobku.[1)]

Článok 7

Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členov ZO SLOVES na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru ZO SLOVES najneskôr do piatich pracovných dní po výplatnom termíne podľa čl. 18 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 8

Dlhodobo uvoľneného zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na pracovné miesto, na ktorom vykonával prácu podľa pracovnej zmluvy pred jeho dlhodobým uvoľnením na výkon funkcie v odborovom orgáne, ak toto pracovné miesto nebolo zrušené a ak sa zamestnanec nedohodne so zamestnávateľom inak.

Článok 9

Zamestnávateľ umožní predsedovi závodného výboru ZO SLOVES alebo inému, ním delegovanému zástupcovi ZO SLOVES, účasť ako prísediaceho s poradným hlasom na rokovaní poradných orgánov zamestnávateľa, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

Článok 10

1. ZO SLOVES má právo kontroly dodržiavania podmienok vykonávania práce, ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor ZO SLOVES zamestnávateľovi desať pracovných dní pred jej uskutočnením.
2. ZO SLOVES sa zúčastňuje na ustanovení Komisie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „komisia“), ktorú zriaďuje zamestnávateľ.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje zriadiť a prevádzkovať adresu elektronickej pošty, prístupnú členom komisie, ktorú zamestnávateľ zverejní na intranete a umožní všetkým zamestnancom oznamovať informácie súvisiace s úrovňou ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci.
4. ZO SLOVES sa zaväzuje, že ním delegovaný člen komisie bude spracúvať informácie doručené na adresu elektronickej pošty podľa odseku 3 v súlade s príslušnými právnymi predpismi.

[1)] § 29 ods. 2 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.

III. časť
Pracovné podmienky a odmeňovanie

Článok 11

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

2. Pracovný čas podľa odseku 1 sa u zamestnancov s miestom výkonu práce v ústredí uplatňuje ako pružný pracovný čas. Pružný pracovný čas sa vykonáva v pružnom pracovnom období, ktoré sa uplatní ako obdobie príslušného kalendárneho mesiaca.

3. Základný pracovný čas, počas ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku sa určuje od 8, 30 hod. do 15,00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 6, 45 hod. do začiatku základného pracovného času a od skončenia základného pracovného času do 16, 30 hod.
   Neskorší príchod na pracovisko a skorší odchod z pracoviska môže byť zamestnancovi tolerovaný, ak odpracuje prevádzkový čas[2)] a bude zabezpečený bezproblémový chod príslušného organizačného útvaru zamestnávateľa, ak sa s príslušným priamo nadriadeným vedúcim zamestnancom zamestnanec nedohodne inak.

4. Pri pružnom pracovnom čase sa za nevyhnutne potrebný čas pri prekážkach v práci na strane zamestnanca považuje jeden pracovný deň v rozsahu 7,5 hodiny (§ 143 ods. 2 Zákonníka práce).

5. Pracovný čas podľa odseku 1 sa u zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v zahraničí[3)] uplatňuje ako pružný pracovný čas len so súhlasom vedúceho príslušného zastupiteľského úradu Slovenskej republiky v zahraničí; pružný pracovný čas sa uplatňuje za podmienok podľa odseku 3. Pružný pracovný čas podľa prvej vety možno zaviesť pre celý zastupiteľský úrad Slovenskej republiky v zahraničí alebo pre jeho jednotlivé organizačné útvary.

6. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne; u tohto zamestnanca sa pružný pracovný čas neuplatňuje.

7. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, patrí prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

[2)] § 88 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

[3)] § 6 zákona č. 151/2010 Z. z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 12

Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine, sa poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu osem hodín a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada platu v sume jeho priemerného zárobku.[1)]

Článok 13

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň 4 týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

3. Ak zamestnanec nevyčerpá dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok v predchádzajúcom kalendárnom roku, podľa schváleného plánu dovoleniek na daný kalendárny rok, čerpanie dovolenky určí zamestnávateľ do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku najneskôr do konca tohto kalendárneho roka.

4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi vo výnimočných prípadoch čerpať dovolenku vo výmere 1/2 dňa.

Článok 14

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou platu z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode Zákonníka práce sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Článok 15

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodu potreby zabezpečenia nepretržitého chodu činností zastupiteľských úradov Slovenskej republiky v zahraničí, a to ak ide o v pracovnej zmluve dohodnuté vykonávanie pracovných činností, ktoré sú uvedené

a) v časti 01. Spoločné pracovné činnosti, v časti 02. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, v časti 06. Hospodárstvo, v časti 07. Informatika, v časti 10. Kultúra alebo v časti 13. Ochrana utajovaných skutočností katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom

záujme[4] alebo
b) v časti 01. Spoločné pracovné činnosti alebo v časti 03. Doprava, pošta a telekomunikácie katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme.[5]

Článok 16

1. Zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zvýšenie odchodného nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok v sume dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca,[1] ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zvýšenie odchodného nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok v sume dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca[1], ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

Článok 17

Pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce patrí zamestnancovi zvýšenie odstupného nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 Zákonníka práce v sume dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca.[1]

Článok 18
Výplatný termín

1. Zamestnancovi s miestom výkonu práce v ústredí zamestnávateľa bude vyplatený plat najneskôr v desiatom dni nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

2. Zamestnancovi, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva práce vo verejnom záujme v zahraničí, bude vyplatený plat najneskôr v dvadsiatom piatom dni nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

---

[4] Príloha č. 1 k nariadeniu vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplňaní v znení neskorších predpisov.

[5] Príloha č. 2 k nariadeniu vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a doplňaní v znení neskorších predpisov.

Článok 19

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení, najviac do výšky 40,- Eur mesačne na zamestnanca.

IV. časť
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 20

Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú Zásady pre tvorbu a použitie prostriedkov sociálneho fondu pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktoré tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 21

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie; to sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí podľa pracovnej zmluvy vykonávajú práce vo verejnom záujme v zahraničí. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, okrem zamestnancov podľa čl. 22 ods. 3, stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení (jedáleň) v sídle zamestnávateľa.

Článok 22

1. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie v sume 55% z ceny jedla najviac do výšky 4,80 Eur a ďalší príspevok v sume 20% z ceny jedla najviac do výšky 4,80 Eur zo sociálneho fondu. Zvyšnú časť ceny jedla si hradí zamestnanec.

3. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie sprostredkovateľskou formou stravovania (prostredníctvom stravovacej poukážky – gastrolístok) zamestnancovi
   a) ktorý vykonáva prácu v dvojzmennom pracovnom režime a je zaradený na výkon práce v odpoludňajšej pracovnej zmene,
   b) ktorý na základe odporúčania ošetrujúceho lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť v odbore vnútorné lekárstvo, gastroenterológia alebo diabetológia zo zdravotných dôvodov nemôže využiť spôsob stravovania podľa čl. 21 po predchádzajúcom súhlase generálneho tajomníka služobného úradu Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky,
   c) zaradenému na výkon práce na detašovanom pracovisku zamestnávateľa, ktoré sa nachádza mimo sídla zamestnávateľa alebo mimo Pražskej ulice v Bratislave,
   d) ktorého pracovná zmena pripadne na sanitárny deň v jedálni v sídle zamestnávateľa.

4. Menovitá hodnota stravovacej poukážky je 4,80 Eur, pričom 25% z hodnoty stravovacej poukážky hradí zamestnanec, príspevok v sume 55% z hodnoty stravovacej poukážky hradí zamestnávateľ a ďalší príspevok v sume 20% z hodnoty stravovacej poukážky sa hradí zo sociálneho fondu.

Článok 23

Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz je v období:

a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca;
b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na bezodplatnú účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov v deň odberu jeden deň pracovného voľna s náhradou platu v sume priemerného zárobku,[1)] ak zamestnanec predloží potvrdenie príslušného zdravotníckeho zariadenia o darcovstve. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na zotavenie zamestnanca sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber.

Článok 25

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu, najviac do výšky 500,- Eur.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne ZO SLOVES prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v polročných intervaloch.

V. časť
Záverečné ustanovenia

Článok 27

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.decembra 2019. Jej účinnosť sa vždy predlžuje až do nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy podpísanej oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 28

Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na predložený písomný návrh je druhá zmluvná strana povinná odpovedať najneskôr do 15 pracovných dní od jeho doručenia.

Článok 29

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

Článok 30

1. Plnenie kolektívnej zmluvy bude polročne vyhodnocované na základe písomnej žiadosti ktorejkoľvek zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy rokovať najneskôr do 30 dní od doručenia návrhu.

2. Súčasťou vyhodnotenia podľa odseku 1 bude aj prerokovanie prehľadu o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 31

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť 1. júna 2019.

Článok 32

1. Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie tejto kolektívnej zmluvy v Centrálnom registri zmlúv, a to bezodkladne po jej podpísaní zmluvnými stranami. O zverejnení kolektívnej zmluvy vrátane Zásad pre tvorbu a použitie prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľ písomne informuje ZO SLOVES.

2. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania kolektívnej zmluvy jej dostupnosť všetkým zamestnancom formou zverejnenia rovnopisu kolektívnej zmluvy na intranete a jej zaslaním na zastupiteľské úrady Slovenskej republiky v zahraničí, ktoré nemajú prístup na intranet.

Článok 33

Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dva rovnopisy.

Pavol Sýkorčin	**Martin Urbančok**
Generálny tajomník služobného úradu	predseda ZO SLOVES

V Bratislave

Zásady pre tvorbu a použitie prostriedkov sociálneho fondu pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

PREAMBULA

Zásady pre tvorbu a použitie prostriedkov sociálneho fondu pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „ zásady“) tvoria neoddeliteľnú súčasť Kolektívnej zmluvy pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2019 (ďalej len „kolektívna zmluva“), ktorá je uzatvorená medzi Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky (ďalej len „zamestnávateľ“) zastúpeným Pavlom Sýkorčinom, generálnym tajomníkom služobného úradu a ZO SLOVES MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ SR BRATISLAVA (ďalej len „ZO SLOVES“), zastúpenou Martinom Urbančokom, predsedom závodného výboru ZO SLOVES.

PRVÁ ČASŤ

Článok 1
Základné ustanovenia

1. Zásady sa vzťahujú na všetkých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľovi (ďalej len „zamestnanec“).

2. O príspevky poskytované zo sociálneho fondu (ďalej len „fond“) môžu požiadať všetci zamestnanci, ak v zásadách nie je uvedené inak.

3. Príspevky poskytované z fondu, o ktoré podľa týchto zásad zamestnanec nežiada, patria každému zamestnancovi, ak v zásadách nie je uvedené inak.

4. Príspevky poskytované z fondu nepatria
   a) zamestnancom, ktorými alebo vo vzťahu ku ktorým bol urobený právny úkon smerujúci ku skončeniu ich pracovného pomeru,[1)]
   b) zamestnancom, ktorí čerpajú pracovné voľno bez náhrady platu,
   c) zamestnancom, o ktorých tak ustanovujú tieto zásady .

5. O príspevok z fondu môže požiadať zamestnanec, ktorému je poskytovaná materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka, len ak tak ustanovujú tieto zásady.

[1)] § 59 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

6. Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov a aj pre ich rodinných príslušníkov. Rodinný príslušník na účely týchto zásad je manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrené dieťa zamestnanca.[2)]

7. Generálny tajomník služobného úradu Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky (ďalej len „GTSÚ“) zriaďuje pracovnú skupinu pre sociálnu oblasť (ďalej len „pracovná skupina“), ktorá je jeho poradným, iniciatívnym a koordinačným orgánom. O spôsobe použitia fondu rozhoduje GTSÚ so súhlasom ZO SLOVES.

8. Agenda fondu je vedená na odbore ľudských zdrojov osobného úradu zamestnávateľa (ďalej len „ORĽZ“). Vedenie prostriedkov fondu na osobitnom účte a zdaňovanie príspevkov z fondu zabezpečuje odbor ekonomických informácií a majetku sekcie ekonomiky a všeobecnej správy zamestnávateľa. Zmluvné a zúčtovacie vzťahy na zabezpečenie stravovania realizuje oddelenie správy budov a zabezpečenia služieb odboru investícií, nehnuteľností a služieb sekcie ekonomiky a všeobecnej správy zamestnávateľa.

DRUHÁ ČASŤ

Článok 2
Tvorba fondu

Fond sa tvorí v súlade s § 4 ods. 1 zákona 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, v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) a s Kolektívnou zmluvou 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 na roky 2019 - 2020 z 28.11.2018, povinným prídelom vo výške 1 % a ďalším prídelom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom s miestom výkonu práce v ústredí podľa čl. 3 kolektívnej zmluvy na výplatu za kalendárny rok a súhrnu platov zamestnancov, ktorí podľa pracovnej zmluvy vykonávajú práce vo verejnom záujme v zahraničí pred ich prepočtom objektivizovaným platovým koeficientom.

TRETIA ČASŤ

Článok 3
Použitie fondu

Prostriedky fondu sa použijú podľa § 7 zákona o sociálnom fonde na

a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,

---

[2)] § 3 zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

b) rekreácie a účasť na kultúrnych a športových podujatiach a na služby, ktoré slúžia na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca,
c) sociálnu výpomoc,
d) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov pri narodení dieťaťa.

Článok 4
Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom s pravidelným miestom výkonu práce v ústredí zamestnávateľa podľa čl. 3 kolektívnej zmluvy príspevok na stravu podľa čl. 22 kolektívnej zmluvy.

Článok 5
Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach a na služby, ktoré slúžia na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jedenkrát za príslušný kalendárny rok spoločný príspevok na
   a) rekreáciu,
   b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
   c) služby, ktoré slúžia na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca.

2. Spoločný príspevok podľa odseku 1 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vo vyúčtovaní platu za mesiac jún príslušného kalendárneho roka, a to najneskôr vo výplatnom termíne určenom na výplatu platu podľa čl. 18 kolektívnej zmluvy. O spoločný príspevok podľa odseku 1 zamestnanec nežiada.

3. Spoločný príspevok podľa odseku 1 poskytne zamestnávateľ
   a) zamestnancovi, ktorý ku dňu 30. júna príslušného kalendárneho roka mal pravidelné miesto výkonu práce v ústredí zamestnávateľa podľa čl. 3 kolektívnej zmluvy v sume **350,- Eur,**
   b) zamestnancovi, ktorý ku dňu 30. júna príslušného kalendárneho roka mal pravidelné miesto výkonu práce v zahraničí v sume **100,- Eur**.

4. Spoločný príspevok podľa odseku 1 patrí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer k zamestnávateľovi trvá nepretržite najmenej tri mesiace. Do doby podľa prvej vety sa započítava aj štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer k zamestnávateľovi, ktorý bezprostredne nadväzuje na pracovný pomer zamestnanca.

5. O spoločný príspevok podľa odseku 1 môže požiadať aj
   a) zamestnankyňa na materskej dovolenke, a to najneskôr do jej skončenia,
   b) zamestnanec, ktorému je poskytovaná rodičovská dovolenka § 166 ods. 1 Zákonníka práce, a to najneskôr do jej skončenia.

6. Spoločný príspevok podľa odseku 1 nepatrí zamestnancovi, ktorému bol tento príspevok z fondu už v danom kalendárnom roku poskytnutý na základe

kolektívnej zmluvy účinnej pred nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6
Sociálna výpomoc

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť jedenkrát za príslušný kalendárny rok nenávratnú sociálnu výpomoc
   a) na pomoc pri odstránení následkov živelnej pohromy; súčasťou žiadosti je doklad preukazujúci škodu spôsobenú živelnou pohromou, resp. potvrdenie obecného úradu o živelnej pohrome,
   b) z dôvodu pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, ktorá trvá najmenej tri mesiace nepretržite,
   c) pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca.

2. Nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 možno zamestnancovi poskytnúť na základe písomnej žiadosti. Vzor žiadosti o poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci podľa odseku 1 (ďalej len „žiadosť“) je uvedený v prílohe č. 2 kolektívnej zmluvy. Žiadosť podáva zamestnanec na ORĽZ, ktorý ju postúpi GTSÚ.

3. O poskytnutí nenávratnej sociálnej výpomoci podľa odseku 1 rozhodne GTSÚ na základe odporúčania pracovnej skupiny a súhlasného stanoviska ZO SLOVES. Nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 možno poskytnúť najviac v sume **1 200,- Eur**.

4. Na poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci podľa odseku 1 nie je právny nárok.

5. O nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 môže požiadať zamestnanec, ktorého pracovný pomer k zamestnávateľovi trvá najmenej tri mesiace. Do doby podľa prvej vety sa započítava aj štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer k zamestnávateľovi, ktorý bezprostredne nadväzuje na pracovný pomer zamestnanca.

6. O nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 môže požiadať aj
   a) zamestnankyňa na materskej dovolenke, a to najneskôr do jej skončenia,
   b) zamestnanec, ktorému je poskytovaná rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce, a to najneskôr do jej skončenia.

7. O nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 môže zamestnanec požiadať najneskôr do 31. decembra príslušného kalendárneho roka, v ktorom nastala udalosť podľa odseku 1; ak udalosť podľa odseku 1 nastala v priebehu kalendárneho mesiaca december príslušného kalendárneho roka, o nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 môže zamestnanec požiadať najneskôr do 31. decembra nasledujúceho kalendárneho roka. Nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 nemožno poskytnúť zamestnancovi, ktorému bola táto výpomoc už v danom kalendárnom roku poskytnutá na

základe kolektívnej zmluvy účinnej pre nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 7
Príspevok pri narodení dieťaťa

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok pri narodení dieťaťa v sume **100,- Eur** na jedno dieťa na základe písomnej žiadosti. Vzor žiadosti o poskytnutie príspevku pri narodení dieťaťa (ďalej len „žiadosť“) je uvedený v prílohe č. 2 kolektívnej zmluvy.

2. Žiadosť podáva zamestnanec na ORĽZ spolu s kópiou rodného listu dieťaťa. Ak sú obidvaja rodičia zamestnancami zamestnávateľa alebo ak je druhý z rodičov dieťaťa štátnym zamestnancom vykonávajúcim štátnu službu v služobnom úrade Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky, nárok na príspevok pri narodení dieťaťa má rodič, ktorému bolo dieťa zverené do osobnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, ak také rozhodnutie nie je, nárok na príspevok má rodič, ktorý podal žiadosť o príspevok pri narodení dieťaťa ako prvý. Nárok na príspevok pri narodení dieťaťa má aj zamestnanec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu.[3)]

3. Nárok zamestnanca na príspevok pri narodení dieťaťa zaniká uplynutím šiestich mesiacov od narodenia dieťaťa.

4. Žiadosť môže podať aj
   a) zamestnankyňa, ktorej je poskytovaná materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka, ak spĺňa predpoklad podľa odseku 3,
   b) zamestnanec, ktorému je poskytovaná rodičovská dovolenka, ak spĺňa predpoklad podľa odseku 3.

5. Žiadosť schvaľuje a o poskytnutí príspevku pri narodení dieťaťa rozhoduje riaditeľ ORĽZ.

6. O príspevok pri narodení dieťaťa podľa odseku 1 môže požiadať zamestnanec, ktorého pracovný pomer k zamestnávateľovi trvá najmenej tri mesiace. Do doby podľa prvej vety sa započítava aj štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer k zamestnávateľovi, ktorý bezprostredne nadväzuje na pracovný pomer zamestnanca.

7. Príspevok pri narodení dieťaťa podľa odseku 1 nepatrí zamestnancovi, ktorému bol tento príspevok z fondu už v danom kalendárnom roku poskytnutý na základe kolektívnej zmluvy účinnej pred nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

[3)] § 2 ods. 3 zákona č. 383/2013 Z. z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 8
Záverečné ustanovenie

Zásady tvoria neoddeliteľnú súčasť kolektívnej zmluvy. Platnosť a účinnosť týchto zásad je podmienená platnosťou a účinnosťou kolektívnej zmluvy.

Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu[1]

Meno a priezvisko: .....

Osobné číslo: ..... **Útvar / ZÚ SR:** .....

Druh príspevku[2]

□ na sociálnu výpomoc
□ pri narodení dieťaťa

Odôvodnenie .....

.....

Doklady – počet príloh k žiadosti o poskytnutie príspevku: .....

Prehlasujem, že všetky doklady predložené k žiadosti o poskytnutie príspevku sú v súlade so zásadami o poskytovaní príspevkov zo sociálneho fondu za jednu osobu.

Dátum: ..... Podpis žiadateľa: .....

==========

Vyjadrenie ORĽZ k žiadosti žiadateľa o príspevok

č. .....

Podmienky pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu žiadateľ o príspevok

□ spĺňa □ nespĺňa – zdôvodnenie .....

Žiadateľovi o príspevok je priznaný príspevok v sume : ..... €.

Za OSUR/ORĽZ správnosť overil: podpis: ..... dátum: .....

R ORĽZ: podpis: ..... dátum: .....

---

[1] Žiadosť sa podáva na ORĽZ.

[2] Označte druh príspevku.