

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
**pre zamestnancov Implementačnej agentúry Ministerstva práce,**  
**sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky**

v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj "ZP"), zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“) a zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“)

**zmluvné strany**

**Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky**, zastúpená Ing. Andrejom Svitáčom, generálnym riaditeľom (ďalej ako „zamestnávateľ“ alebo „IA MPSVR SR“)

a

**Základná organizácia SLOVES pri IA MPSVR SR**, zastúpená Mgr. Tatianou Šušalovou, predsedníčkou (ďalej ako „ZO SLOVES pri IA MPSVR SR“ alebo „odborová organizácia“).

zamestnávateľ a odborová organizácia spolu ďalej ako „zmluvné strany“

**uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu (ďalej len „kolektívna zmluva“) na rok 2022:**

**I. časť**  
**Všeobecné ustanovenia**

**Článok 1**

1. Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné a platové podmienky, podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou rovnako alebo výhodnejšie, ako sú upravené v Kolektívnej zmluve 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 v znení neskorších predpisov.
2. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

## **Článok 2**

1. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov.
2. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa pre potreby zabezpečenia jednotnosti významu použitých pojmov chápe termín „plat“ ako synonymum pojmu „mzda“, ak táto kolektívna zmluva neustanovuje inak.

## **II. časť**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán**

## **Článok 3**

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej odborový výbor za predstaviteľa zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 4**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
2. Zamestnávateľ v súlade s požiadavkou na naplnenie cieľa podľa predchádzajúceho odseku poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii (schôdze, školenia a iné stretnutia) bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza všetky efektívne vynaložené náklady, spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom výbore a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou mzdy v sume jeho funkčného/osobného platu.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti, uvedenej v predchádzajúcej vete, všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov, nimi vlastnoručne podpísané. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborového výboru odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy v príslušnom kalendárnom mesiaci a zároveň písomne (e-mailom) informuje zodpovedných

zamestnancov odborového výboru ZO SLOVES-u pri IA MPSVR SR o vykonanej operácii.

### **Článok 5**

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje, po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy, dodržiavať sociálny zmluv so zamestnávateľom v zmysle Článku 16 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmluvu.

### **Článok 6**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa podľa § 149 ZP a o výsledku kontroly informovať zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo výkonu kontroly odborového výboru nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Požiadavky zamestnancov v oblasti tvorby a ochrany pracovných podmienok, pracovného prostredia a ochrany zdravia pri práci operatívne prerokuje odborový výbor. Previerku v tejto oblasti vykoná komisia bezpečnosti a zdravia pri práci za účasti zástupcu odborovej organizácie najmenej raz ročne.
3. Odborový výbor sa zaväzuje poskytovať zamestnávateľovi účinnú pomoc pri udržiavaní a skvalitňovaní stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovnej zdravotnej službe pri posudzovaní zdravotného stavu zamestnanca vo vzťahu k práci.

## **III. časť**

### **Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania**

#### **Článok 7**

##### **Pracovný čas, doba odpočinku a pracovné voľno**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa pre zamestnancov zavádza pružný pracovný čas v zmysle § 88 ZP ako pružný pracovný čas - mesačný (určený začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca).
  - 2.1. V rámci pružného pracovného času, je pre zamestnancov od 1. septembra do 30. júna určený:
    - a) základný pracovný čas od 9:00 hod. do 15:00 hod. a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja od 9:00 hod. do 14:00 hod.,

- b) voliteľný pracovný čas: na začiatku pracovnej zmeny od 6:00 hod. do 9:00 hod. a na konci pracovnej zmeny od 15:00 hod. do 18:00 hod. a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja od 14:00 hod. do 18:00 hod.
- 2.2. V rámci pružného pracovného času, je pre zamestnancov od 1. júla do 31. augusta určený:
- a) základný pracovný čas od 9:00 hod. do 14:00 hod.,
- b) voliteľný pracovný čas: na začiatku pracovnej zmeny od 6:00 hod. do 9:00 hod. a na konci pracovnej zmeny od 14:00 hod. do 18:00 hod.
3. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať nad rámec podmienok dohodnutých v bode 3 tohto článku, v priebehu jedného kalendárneho roku, jeden deň dovolenky navyše s náhradou mzdy.
4. Zamestnávateľ poskytne osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa do 15 rokov veku, voľno jeden pracovný deň s náhradou mzdy v kalendárnom roku, (zamestnanec stav preukáže čestným prehlásením). Túto možnosť zamestnávateľ umožní čerpať prostredníctvom jedného dňa dovolenky navyše, po vyčerpaní riadnej dovolenky.  
*V zmysle § 40 ods. (1) Zákonníka práce je osamelý zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.*
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 7,5 hod. pri nasledujúcich udalostiach:
- a) v deň darovania krvi, aferézy a v deň darovania ďalších biologických materiálov, pokiaľ lekár neurčí dlhší čas potrebný na zotavenie,
- b) zamestnancom, ktorí sa starajú o dieťa nastupujúce do prvého ročníka základnej školy – v termíne prvého dňa školského roka tohto dieťaťa.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s budúcimi potrebami zamestnávateľa a to nasledovne:
- a) v rozsahu dvoch po sebe nasledujúcich pracovných dní na prípravu a vykonanie bakalárskej štátnej skúšky a záverečnej štátnej skúšky, alebo absolútoría,
- b) v rozsahu troch po sebe nasledujúcich pracovných dní na vypracovanie bakalárskej práce,
- c) v rozsahu piatich po sebe nasledujúcich pracovných dní na vypracovanie diplomovej práce alebo dizertačnej práce,
7. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy.

## **Článok 8**

### **Pracovný pomer na dobu určitú**

So zamestnancom, s ktorým zamestnávateľ dohodol pracovný pomer na dobu určitú podľa § 48 ZP, možno podľa tejto Kolektívnej zmluvy pracovný pomer opätovne dohodnúť alebo predĺžiť podľa § 48 ods. 4 písm. d) ZP na druh práce (pracovnú činnosť), ktorý priamo súvisí s podmienkami účasti zamestnanca na národných projektoch realizovaných IA MPSVR SR

zo štátneho rozpočtu SR, alebo iných zdrojov (napr. grant EÚ), a to najdlhšie na dobu potrebnú pre skončenie zadaných prác na národných projektoch IA MPSVR SR.

## **Článok 9**

### **Odstupné a odchodné**

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume jeho funkčného/osobného platu nad rozsah stanovený v § 76 ods. 1 ZP
2. Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, patrí odstupné v sume dvojnásobku jeho funkčného/osobného platu nad rozsah stanovený v § 76 ods. 2 ZP.
3. 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 odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods.1 ZP v sume jedného funkčného/osobného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods.2 ZP v sume jedného funkčného/osobného platu zamestnanca.

## **Článok 10**

### **Doplňkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku (zamestnaneckú) zmluvu podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
3. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytuje zamestnancovi, ktorý si prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie, a ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá dlhšie ako 3 mesiace:
  - a) sumou 35,- EUR mesačne, ak si zamestnanec prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie sumou nižšou alebo rovnajúcou sa 10,- EUR mesačne,
  - b) sumou 45,- EUR mesačne, ak si zamestnanec prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie sumou vyššou ako 10,- Eur mesačne.

## **IV. časť**

### **Platové podmienky, odmeňovanie**

#### **Článok 11**

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

v znení neskorších predpisov. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

2. Výplata platu sa realizuje raz mesačne, najneskôr desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Zamestnávateľ zasiela plat na osobné účty zamestnancom, po ich predchádzajúcom písomnom súhlase. Výplatné pásky sa zasielajú po udelení predchádzajúceho súhlasu zamestnanca v elektronickej forme na e-mailovú adresu zamestnanca.

## **Článok 12**

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. júla 2022 o 3%. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

## **V. časť**

### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

## **Článok 13**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu IA MPSVR SR.
2. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelom vo výške 1,00 %,
  - b) ďalším prídelom vo výške 0,50 %zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Tvorbu a čerpanie sociálneho fondu dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou; zmluvné strany sa zaväzujú poskytovať si na tento účel všetku potrebnú súčinnosť a spolupôsobenie.

## **Článok 14**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zo sociálneho fondu za podmienok definovaných v Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu IA MPSVR SR:
  - a) príspevok na stravovanie,
  - b) príspevok na Program Multisport,
  - c) príspevok na regeneráciu,
  - d) príspevok pri narodení dieťaťa,
  - e) sociálnu výpomoc pri úmrtí blízkej osoby,
  - f) sociálnu výpomoc v iných prípadoch.
2. Zamestnávateľ môže po predchádzajúcom prerokovaní výšky finančného príspevku s odborovou organizáciou organizovať športové a kultúrne podujatia pre zamestnancov

a ich rodinných príslušníkov a realizovať ďalšie aktivity podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

## **VI. časť** **Záverečné ustanovenia**

### **Článok 15**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborového výboru. Po tomto zhodnutí môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že túto kolektívnu zmluvu je možné meniť a dopĺňať v ktoromkoľvek jej ustanovení. Zmeny a doplnky je možné vykonávať len na základe vzájomného súhlasu oboch zmluvných strán a musia byť uskutočnené v písomnej forme. Návrh na zmenu alebo dodatok môže podať písomne ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá zmluvná strana je povinná vyjadriť sa k predloženému návrhu najneskôr do 15 kalendárnych dní od doručenia návrhu. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“, a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
3. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť po splnení podmienky jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv SR podľa § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
4. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
5. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2022. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy.
6. Kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

### **Článok 16**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy, ako obdobie sociálneho zmieru. Zaväzujú sa, pri riešení kolektívnych sporov, nepoužiť krajný prostriedok v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Právo zamestnávateľa na výluky a právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru v dôsledku nedoriešenia kolektívnych sporov dohodou, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok uvedených v tejto kolektívnej zmluve.

## Článok 17

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch rovnopisoch (origináloch), z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak súhlasu podpisujú.

Bratislava, dňa .....

Bratislava, dňa .....

.....  
Ing. Andrej Svitáč  
generálny riaditeľ IA MPSVR SR

.....  
Mgr. Tatiana Šušalová  
predsedníčka ZO SLOVES pri IA MPSVR SR

Príloha č. 1: Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

Príloha č. 2: Rozpočet sociálneho fondu na rok 2022



## **ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU** (ďalej len „Zásady“)

### **Článok 1** **Tvorba sociálneho fondu**

1. Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ako „IA MPSVR SR“ alebo „zamestnávateľ“) v súlade so zákonom 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 tvorí sociálny fond.
2. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený zo základu uvedeného v § 3 ods. 1) zákona 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:
  - a) povinným prídelom vo výške 1,00 %,
  - b) ďalším prídelom vo výške 0,50 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte v Štátnej pokladnici SR.

### **Článok 2** **Použitie sociálneho fondu**

1. Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, zvyšovanie kultúry pracovného prostredia, pracovných podmienok a kultúry práce a na zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít v prospech zamestnancov. Realizácia sociálnej politiky zamestnávateľa IA MPSVR SR sa uskutočňuje v súčinnosti so Základnou organizáciou SLOVES pri IA MPSVR SR (ďalej ako „ZO SLOVES pri IA MPSVR SR“ alebo „odborová organizácia“).
2. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu jedenkrát za polrok.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zo sociálneho fondu:
  - a) príspevok na stravovanie,
  - b) príspevok na Program Multisport,
  - c) príspevok na regeneráciu,
  - d) príspevok pri narodení dieťaťa,
  - e) sociálnu výpomoc pri úmrtí blízkej osoby,
  - f) sociálnu výpomoc v iných prípadoch.
4. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou elektronických stravných lístkov vo výške 4,20 EUR / odpracovaný deň alebo formou finančného

príspevku v rovnakej výške príspevku zo strany zamestnávateľa a príspevku zo sociálneho fondu. Ak zamestnanec má u zamestnávateľa dva polovičné pracovné úväzky, má nárok na stravné tak, ako by mal jeden celý pracovný úväzok. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancovi aj počas prekážok v práci uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) a ods. 2 písm. c) ZP.

5. Príspevok na Program Multisport poskytne zamestnávateľ vo výške 5,-EUR mesačne každému zamestnancovi, ktorý požiadal o zaradenie do Programu Multisport a zároveň požiadal o zrážku zo mzdy vo výške 24,-EUR mesačne.
6. Príspevok na regeneráciu poskytne zamestnávateľ zamestnancovi vo výške 100,- EUR bez potreby preukazovania čerpania, ak k 30.11. príslušného kalendárneho roku zamestnancovi trvá pracovný pomer u zamestnávateľa najmenej 6 mesiacov príslušného kalendárneho roka. Na príspevok nemá nárok ten zamestnanec, ktorého neprítomnosť k 30.11. príslušného kalendárneho roku presiahne dĺžku v úhrne 100 pracovných dní, alebo viac ako 100 pracovných dní počas príslušného kalendárneho roka a to najmä z dôvodov:
  - a) dočasnej práceneschopnosti,
  - b) čerpania materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky,
  - c) čerpania neplateného voľna.
7. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa v pracovnom pomere aspoň jeden rok, na základe jeho písomnej žiadosti spolu s rodným listom dieťaťa, príspevok pri narodení dieťaťa, pričom výška príspevku na jedno narodené dieťa je 250,- EUR. O príspevok pri narodení dieťaťa môže zamestnanec požiadať najneskôr do dvoch mesiacov odo dňa narodenia dieťaťa. O príspevok môže požiadať len jeden z rodičov, ak sú obaja zamestnanci IA MPSVR SR.
8. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa v pracovnom pomere aspoň jeden rok, na základe jeho písomnej žiadosti, sociálnu výpomoc vo výške 250,- EUR pri úmrtí manžela, manželky, dieťaťa a inej blízkej osoby žijúcej v spoločnej domácnosti zamestnanca (spoločnú domácnosť je potrebné preukázať čestným vyhlásením). O uvedený príspevok môže zamestnanec požiadať najneskôr do dvoch mesiacov odo dňa úmrtia. O uvedený príspevok môže požiadať len jeden zo zamestnancov, ak sú viacerí zamestnancami IA MPSVR SR.
9. Zamestnávateľ môže, po predchádzajúcom prerokovaní výšky finančného príspevku s odborovou organizáciou, poskytnúť zamestnancovi zo sociálneho fondu sociálnu výpomoc pri:
  - a) mimoriadnych životných udalostiach,
  - b) odstraňovaní alebo zmiernení následkov živelných udalostí.
10. Zamestnávateľ môže po predchádzajúcom prerokovaní výšky finančného príspevku s odborovou organizáciou organizovať športové a kultúrne podujatia pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov a realizovať ďalšie aktivity podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

### **Článok 3** **Záverečné ustanovenia**

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia budú spoločne dbať na účelné a hospodárne nakladanie s prostriedkami sociálneho fondu, Pri použití prostriedkov sociálneho fondu sa budú obidve strany riadiť Kolektívnou zmluvou, týmito Zásadami a rozpočtom sociálneho fondu.
2. O použití prostriedkov sociálneho fondu rozhoduje zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou.
3. Finančné prostriedky sociálneho fondu nevyčerpané do 31.12. sa prevádzajú do nasledujúceho kalendárneho roka.
4. Zásady sú neoddeliteľnou súčasťou Kolektívnej zmluvy.
5. Akékoľvek zmeny alebo dodatky týchto Zásad je možné vykonať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo dodatky Zásad môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 kalendárnych dní od jej doručenia.

Bratislava, dňa .....

Bratislava, dňa .....

.....  
Ing. Andrej Svitáč  
generálny riaditeľ IA MPSVR SR

.....  
Mgr. Tatiana Šušalová  
predsedníčka ZO SLOVES pri IA MPSVR SR

**ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2022**  
(ďalej len „Rozpočet“)

<b>Tvorba sociálneho fondu:</b>	
<b>Zostatok k 1.1.2022</b>	<b>54 055,87 EUR</b>
Prídely vo výške 1% a ďalší prídel 0,5% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnávateľom za bežný rok	50 000,00 EUR
Spolu:	<b>104 055,87 EUR</b>
<b>Použitie sociálneho fondu:</b>	
Príspevok na stravovanie vo výške 0,89 EUR /stravný lístok	36 000,00 EUR
Príspevok na regeneráciu	20 000,00 EUR
Príspevok na Multisport	3 000,00 EUR
Sociálny príspevok (narodenie dieťaťa, úmrtie, ostatné)	5 000,00 EUR
Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky	20 000,00 EUR
Spolu:	<b>84 000,00 EUR</b>
<b>Zostatok</b>	<b>20 055,87 EUR</b>

1. Zostatok, ktorý predstavuje rozdiel medzi predpokladanými zdrojmi a návrhom čerpania sociálneho fondu, tvorí krytie nepredvídaných finančných výdavkov v súlade so zákonom o sociálnom fonde a Kolektívnou zmluvou na rok 2022.
2. Rozpočet je neoddeliteľnou súčasťou Kolektívnej zmluvy.
3. Akékoľvek zmeny alebo dodatky Rozpočtu je možné vykonať len v rámci kolektívneho vyjednávania.

Bratislava, dňa .....

Bratislava, dňa .....

.....  
Ing. Andrej Svitáč  
generálny riaditeľ IA MPSVR SR

.....  
Mgr. Tatiana Šušalová  
predsedníčka ZO SLOVES pri IA MPSVR SR