

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania
zamestnancov na rok 2024**

zmluvné strany

**Akadémia Policajného zboru v Bratislave, Sklabinská č. 1, 835 17 Bratislava
zastúpená rektorom Akadémie Policajného zboru v Bratislave
plk. v. v. doc. Ing. Stanislavom ŠIŠULÁKOM, PhD., MBA
povereným výkonom dočasne neobsadenej riadiacej funkcie**

a

**Základná organizácia Odborového zväzu polície v Slovenskej republike č. 8/58
pri Akadémii Policajného zboru v Bratislave
zastúpená plk. JUDr. Ferdinandom Marczym**

uzatvárajú

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

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU
PRE ZAMESTNANCOV ODMEŇOVANÝCH PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003
Z. Z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE
PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME A O ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH
ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV
NA ROK 2024**

I. časť

Všeobecné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „kolektívna zmluva“) upravuje vzájomné vzťahy medzi Akadémiou Policajného zboru v Bratislave (ďalej len „akadémia“) a Základnou organizáciou Odborového zväzu polície v Slovenskej republike č. 8/58 pri Akadémii Policajného zboru v Bratislave (ďalej len „ZO 8/58“). Upravuje práva a povinnosti zmluvných strán v rozsahu stanovenom všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sa vzťahujú na kolektívne vyjednávanie podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“) a podľa zákonov upravujúcich pracovnoprávne vzťahy: zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) a Zákonníka práce. Zmluva určuje rozšírené nároky zamestnancov v pracovnom pomere pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanci“) vyplývajúce aj z iných všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorí odišli do dôchodku z útvarov ministerstva, na ktoré sa vzťahuje táto kolektívna zmluva, platia jej ustanovenia v rozsahu vymedzenom v príslušných častiach.

2. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je záväzná pre zamestnancov akadémie, vykonávajúcich práce v pracovnom pomere, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z., bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovému zväzu. Na bývalých zamestnancov – nepracujúcich dôchodcov, ktorí odišli do dôchodku z akadémie sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v jej jednotlivých častiach.

3. Zmluvné strany budú spolupracovať a navzájom sa informovať o svojich stanoviskách pri tvorbe interných predpisov a opatrení, ktoré majú vplyv na pracovné, sociálne a ekonomické podmienky zamestnancov. Zamestnávateľ bude predkladať návrhy týchto predpisov a opatrení na zaujatie stanoviska odborovému zväzu.

4. Rektor akadémie alebo ním poverený zamestnanec má právo zúčastňovať sa zasadnutí orgánov ZO 8/58.

II. časť

Pracovnoprávne vzťahy

1. Akadémia prerokuje s predsedom OZP v SR navrhované zmeny v tabuľkách zloženia a počtov najmenej 60 dní pred ich uskutočnením, ak sa s prihliadnutím na ich charakter a rozsah nedohodne inak. Časová lehota začína plynúť dňom prvého prerokovania na príslušnej úrovni riadenia.

2. Zamestnávateľ oznámi do 3 pracovných dní po schválení organizačnej alebo systemizačnej zmeny túto zmenu zamestnancom, ktorých sa táto zmena dotkne.

3. Zamestnancovi, ktorý v dôsledku organizačnej zmeny bude vykonávať iný druh práce, akadémia zabezpečí nevyhnutné vzdelávanie a preškolenie.

4. Akadémia vykoná akékoľvek zmeny pracovného poriadku len s predchádzajúcim súhlasom ZO 8/58.

5. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.

6. Ustanovený denný pracovný čas u zamestnanca akadémie je od 7,00 h do 15,00 h. V tomto čase je zahrnutá aj prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút podľa § 91 Zákonníka práce, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

7. a) Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov na jednom pracovisku o to prejaví záujem, akadémia bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času podľa Zákonníka práce. Základný pracovný čas je stanovený na 09,00 hod. a končí 14,00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 06,00 hod. do začiatku základného pracovného času a od skončenia základného pracovného času do 18,00 hod. Základný pracovný čas v mesiacoch júl a august je stanovený na 09,00 hod. a končí 13,00 hod.

b) Ak už bol pružný pracovný čas na pracovisku povolený v predchádzajúcom období, nie je potrebný opätovný súhlas na jeho predĺženie.

8. Na pracoviskách, na ktorých nie je možné zabezpečiť dodržiavanie prípustných klimatických podmienok podľa osobitných predpisov (z. č. 355/2007 Z. z., Vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z., N MC SR č. 38/2006), v letných mesiacoch jún, júl a august, v ktorých teplota vonkajšieho vzduchu počas dňa môže prekročiť 30 stupňov Celzia, na základe meraní Slovenského meteorologického ústavu od 12:00 hod do 14:00 hod., rektor upraví pracovný čas na akadémii 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 pracovný čas, rektor upraví pracovný čas tak, že skráti pracovný čas 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 horúčavy je možné vykonať, len ak plnenie pracovných úloh dovoľuje.

9. Ak je uplatnenú pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonávanie práce v rozsahu priemerného denného času.

10. Výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce.

11. Dovolenka 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 6 týždňov, čo sa zaokrúhľuje na 18 zmiern. Dovolenka 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 5 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 %, akadémia poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v §-e 76a Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 zvýšenie odchodného

a) v sume dvoch funkčných platov/priemerných mesačných zárobkov ak odpracoval u akadémie/zamestnávateľa viac ako jeden rok a menej ako 30 rokov,
b) v sume troch funkčných platov/priemerných mesačných zárobkov ak odpracoval u akadémie/zamestnávateľa najmenej 30 rokov.

13. Akadémia poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovení v §e 76 ods. 1 ,2 Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v §-e 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce v sume jedného jeho funkčného platu/priemerného mesačného zárobku.

14. Akadémia pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva poskytne zamestnancovi odstupné vo výške 12 násobku jeho priemerného mesačného zárobku (§ 29 ods. 2 Zákona č. 553/2003 Z. z.) okrem prípadov uvedených za bodkočiarkou v §-e 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 do školy v 1. ročníku základnej školy v prvý školský deň v nevyhnutnom rozsahu. Voľno patrí len jednému z rodičov.

16. Zamestnancovi patrí pracovné voľno bez náhrady mzdy pri starostlivosti:

a) o zdravotne postihnuté alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere v rozsahu najviac troch mesiacov v kalendárnom roku,
b) o chorého manžela, druha, družku, rodiča zamestnanca ako aj rodiča jeho manžela alebo druha a o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave vyžadujúcom si osobitnú opateru preukázanú potvrdením ošetrojúceho lekára v rozsahu najviac päť pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia; pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, ak sú obidvaja zamestnancami zamestnávateľa.

17. Akadémia v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce dva dni pracovného voľna v prvom polroku kalendárneho roka 2024 a jeden deň pracovného voľna v druhom polroku kalendárneho roka 2024; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

18. Akadémia poskytne zamestnancovi platené pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa na bezodplatnú účasť na darovaní krvi a pri aferéze.

19. Akadémia v prípade potreby upraví interným predpisom spôsob vykonávania domáckej práce v zmysle § 52 Zákonníka práce.

20. Akadémia môže pre zamestnancov organizovať branno-športové aktivity za účelom regenerácie pracovných síl, najviac jedenkrát v priebehu kalendárneho roka, ak to prevádzkové podmienky pracoviska umožnia.

21. Akadémia poskytne zamestnancovi, ktorý sa posudzuje ako zamestnanec pracujúci v noci, na absolvovanie povinnej lekárskej prehliadky platené pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden pracovný deň.

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

a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca s akadémiou/zamestnávateľom ku dňu doručenia výpovede trval menej ako päť rokov,

b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca s akadémiou/zamestnávateľom ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

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

24. Ak výpoveď dáva zamestnanec, je výpovedná doba dva mesiace.

25. Zmluvné strany sa dohodli, že príplatok za zmenu bude u všetkých zamestnancov vo výške 39 eur. Tým zamestnancom, ktorí majú priznaný príplatok za zmenu vyšší ako 40 eur, zostáva nezmenený.

26. V prípade vyhlásenia núdzového stavu, krízovej situácie, mimoriadnej situácie alebo mimoriadnej udalosti, týkajúcich sa hromadného výskytu infekčných chorôb je akadémia povinná zabezpečiť ochranu zdravia zamestnancov; tiež zabezpečiť pracovisko dezinfekčnými prostriedkami a dezinfikovať povrchy, kľučky, zábradlia a pracovné plochy.

III. časť

Platové náležitosti

1. Akadémia predloží na požiadanie ZO 8/58 návrh rozpočtu mzdových prostriedkov a aktuálnu informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov k danému obdobiu.

2. Prerozdelenie objemu finančných prostriedkov vyčlenených z fondu odmien pre zamestnancov bude prerokované zmluvnými stranami.

3. Akadémia zachová zamestnancovi od 1. januára 2024 priznaný alebo zvýšený osobný príplatok v sume 100 eur na ocenenie kvality vykonávanej činnosti a osobných schopností zamestnanca, ktorý mu bol priznaný do 31. decembra 2023. Zamestnávateľ prizná pri nástupe zamestnanca do pracovného pomeru osobný príplatok v sume 100 eur. Toto sa nevzťahuje 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.
4. Výšku osobného príplatku pred jeho znížením alebo odňatím prerokuje nadriadený s predsedom ZO 8/58 alebo ním poverenou osobou.
5. Písomné upozornenie o porušení pracovnej disciplíny bude prerokované za prítomnosti predsedu ZO 8/58 alebo ním poverenej osoby, pričom ich vyjadrenie bude súčasťou záznamu z prerokovania.
6. Akadémia poskytne zamestnancovi odmenu:
 - 1) pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, vo výške:
 - a) 50 % jeho posledne priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi menej ako 5 rokov,
 - b) 100 % jeho naposledy priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania 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.
7. Ak výška funkčného platu zamestnanca podľa § 4 ods. 4 zákona 553/2003 Z. z. od 1. januára 2024 nedosahuje výšku minimálnej mzdy stanovenú podľa § 2 ods. 1 zákona 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde na kalendárny rok 2024, akadémia upraví zamestnancovi osobný príplatok o sumu rozdielu medzi minimálnou mzdou a funkčným platom zamestnanca. Zvýšenie alebo priznanie osobného príplatku podľa bodu 3 tejto III. časti zmluvy týmto nie je dotknuté.
8. Plat/mzda sa bude zamestnancom vyplácať najneskôr v 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

IV. časť

Sociálna oblasť a tvorba sociálneho fondu

1. Akadémia sa zaväzuje poskytovať v rámci voľných kapacít zamestnancom ubytovanie vo svojich ubytovacích zariadeniach. Ceny za poskytnutie ubytovania za lôžko/deň budú stanovené najviac vo výške skutočne vynaložených nákladov konkrétneho ubytovacieho zariadenia z predchádzajúceho kalendárneho roka

2. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu sa podľa osobitného predpisu¹ 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.

3. Akadémia bude prispievať zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme na stravovanie v sume, ktorá tvorí rozdiel objemu finančných prostriedkov potrebných na zvýšenie z 55% na 65 % príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov.

4. Ak pracovná zmena zamestnanca bude trvať viac ako 11 hodín, akadémia mu zabezpečí dve hlavné jedlá. Ak zamestnanec na základe príkazu vedúceho zamestnanca bude vykonávať prácu nad určený týždenný pracovný čas alebo pracovnú pohotovosť na pracovisku, bude mu zabezpečené stravovanie za predpokladu, že doba ich trvania bude dlhšia ako 4 hodiny. Ak práca nad určený 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.

5. V prípade žiadosti zamestnanca o diétne stravovanie doloženej písomným odporúčaním všeobecného lekára (ošetrujúceho lekára) na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára bude umožnené využívanie sprostredkovateľskej formy stravovania. Ošetrujúci lekár v písomnom odporúčaní uvedie, na aké časové obdobie odporúča zamestnancovi diétne stravovanie.

6. 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 akadémia príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie. Akadémia poskytne od 1. januára 2024 príspevok vo výške 32,00 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 predpisu (z. č. 355/2007 Z. z.) vo výške 2 % vymeriavacieho základu zamestnanca, najmenej však vo výške 40 eur. Zamestnancovi na skrátený pracovný 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.

7. Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti na vykonávanie práce pre chorobu alebo úraz zamestnanca je prvých sedem dní 70 % denného

¹ zákon NR SR 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

vymeriavacieho základu a od ôsmeho do desiateho dňa 55 % denného vymeriavacieho základu.

V. časť **Zásady čerpania sociálneho fondu**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevky sociálneho fondu budú rozdelené nasledovne

- a) 55 % na stravovanie,
- b) 15 % na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do zamestnania,
- d) 10 % na nenávratnú sociálnu výpomoc,
- e) 20 % na návratnú sociálnu výpomoc.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že

- a) vo vlastnom stravovacom zariadení bude nominálna hodnota stravného lístka od 1. januára 2024 do 31. marca 2024 do výšky 5,85 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,57 eur, od 1. apríla 2024 bude nominálna hodnota stravného lístka do výšky 6,40 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude do výšky 0,62 eur.
- b) pri využívaní sprostredkovateľskej formy stravovania (Gastrolístky) bude nominálna hodnota od 1. januára 2024 do 31. marca 2024 vo výške 5,85 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,52 eur, od 1. apríla 2024 bude nominálna hodnota stravného lístka vo výške 6,40 eur a príspevok zo sociálneho fondu bude vo výške 0,57 eur.
- c) akadémia umožní poskytovanie raňajok pre zamestnancov za cenu stanovenú interným predpisom.
- d) pri forme stravovania – finančný príspevok na stravovanie bude hodnota stanovená v súlade s písm. b) tohto odseku.
- e) akadémia môže poskytnúť stravovanie vo vlastnom zariadení aj bývalým zamestnancom – nepracujúcim dôchodcom.

3. Príspevok na regeneráciu pracovných síl a na dopravu do zamestnania a späť sa poskytne

a) bez predloženia dokladov vo forme peňažného plnenia raz za rok zamestnancovi, ktorému pracovný pomer k 1. novembru 2024 trvá. Výška príspevku sa určí podľa celkového počtu všetkých prispievateľov do sociálneho fondu, celkového objemu 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 predchádzajúcich dvanásť 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 1. novembru príslušného kalendárneho roka na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo otcovskej dovolenke, vo vyšetrovacej väzbe alebo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo funkcie v odborovom orgáne.

a) zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok² nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej

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

mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond ďalší príspevok na dopravu do zamestnania a späť³. 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 dopravy s výnimkou mestskej hromadnej dopravy. Príspevok sa poskytuje zamestnancovi po uplynutí troch mesiacov od vzniku pracovného pomeru.

4. Nenávratná sociálna výpomoc bude poskytovaná na základe individuálnych žiadostí zamestnancov podľa stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu a podľa Zásad pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov sociálneho fondu akadémie.

5. V rámci nenávratnej sociálnej výpomoci sa poskytuje príspevok pri

- a) úmrtie zamestnanca; nenávratná výpomoc sa poskytne rodinnému príslušníkovi⁴, ktorý zabezpečoval pohreb,
- b) úmrtie rodinného príslušníka⁵, ktorý žil so zamestnancom v spoločnej domácnosti,
- c) živelná pohroma alebo havária (najmä požiar, výbuch alebo únik nebezpečných látok), ktorá postihla zamestnanca,
- d) iná nepredvídaná sociálna situácia značne znižujúca dovtedajší životný štandard zamestnanca,
- e) dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca, ktorá nepretržite trvá viac ako 30 kalendárnych dní, najviac však 1 rok,
- e) získanie Jánskeho plakety alebo medaily MUDr. Jána Kňazovického,
- f) narodenie dieťaťa, za každé jedno narodené dieťa.

6. Príspevky zo sociálneho fondu sú nenárokové. Príspevok zo sociálneho fondu nemožno poskytnúť žiadateľovi, ktorý v čase poukázania finančných prostriedkov na účet žiadateľa nie je v pracovnom pomere k akadémii, okrem zamestnanca, u ktorého je príspevok súčasťou jeho posledného platu.

7. Príspevok podľa odseku 5 písm. a) možno poskytnúť na základe žiadosti rodinného príslušníka⁵ zamestnanca, ktorý zabezpečoval pohreb, doloženej písomnými dokladmi potvrdzujúcimi výdavky súvisiace s pohrebom, najviac však do výšky 1200 eur.

³ § 7 ods. 5 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov

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

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

8. Príspevok podľa odseku 5 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.

9. Príspevok podľa odseku 5 písm. c) možno poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca a dokladov preukazujúcich škodu spôsobenú živelnou pohromou alebo haváriou 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 žiadateľ uzatvorenú poisťnú zmluvu na poškodený majetok, je potrebné predložiť doklady o výške náhrady škody zo strany poisťovne.

10. Príspevok podľa odseku 5 písm. d) možno poskytnúť na základe žiadosti 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 výrok, že škoda bola spôsobená v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti. Za inú nepredvídanú sociálnu situáciu, ako dôvod pre poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci podľa odseku 5 písm. d), sa spravidla považuje udalosť:

a) útok na majetok zamestnanca vzhľadom na výkon pracovnej činnosti, pokiaľ bude preukázaný úmysel a nedošlo k plneniu (poistné plnenie, náhrada škody a podobne),

b) náhla a vážna zmena zdravotného stavu zamestnanca,

c) náhla a vážna zmena zdravotného stavu rodinného príslušníka⁵ zamestnanca.

11. Príspevok podľa odseku 5 písm. d) sa môže poskytnúť len tomu žiadateľovi, ktorého výška priemerného mesačného 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, materskými a vyrovnávacími dávkami za posledné tri kalendárne mesiace osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti neprekročí trojnásobok 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.

12. Príspevok podľa odseku 5 písm. e) sa poskytne na základe žiadosti doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, inak sa na takú žiadosť neprihliada. Príspevok nepatrí za prvých 30 dní trvania dočasnej pracovnej 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. Po skončení pracovného pomeru zamestnanca je možné požiadať o príspevok aj počas trvania dočasnej neschopnosti. Uvedenú žiadosť je nutné predložiť v termíne tak, aby bol príspevok vyplatený spolu s posledným platom zamestnanca. Príspevok sa neposkytuje pri pracovnom úraze zamestnanca. V prípade dlhodobej dočasnej neschopnosti zamestnanca je možné o tento príspevok požiadať najskôr po

uplynutí 185 dní, aj napriek tomu, že dočasná neschopnosť zamestnanca naďalej trvá. Po ukončení dočasnej neschopnosti sa príspevok poskytne zamestnancovi za zostávajúci počet kalendárnych dní trvania dočasnej neschopnosti. Príspevok k zostávajúcim dňom dočasnej neschopnosti sa poskytne na základe opätovnej žiadosti, doručenej najneskôr do 90 kalendárnych dní po ukončení dočasnej neschopnosti zamestnanca, inak sa na takú žiadosť neprihliada.

13. Príspevok podľa odseku 5 písm. f) sa poskytne na základe žiadosti doručenej najneskôr 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 príspevok vo výške 40 eur,
- b) za striebornú Jánskeho plaketu príspevok vo výške 60 eur,
- c) za zlatú Jánskeho plaketu príspevok vo výške 80 eur,
- d) za diamantovú Jánskeho plaketu príspevok vo výške 100 eur,
- e) za medailu MUDr. Jána Kňazovického príspevok vo výške 130 eur

14. Príspevok podľa odseku 5 písm. g) sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca zaslanej spolu s kópiou rodného listu dieťaťa. Žiadosť je zamestnanec povinný podať najneskôr do 90 kalendárnych dní, po mesiaci, v ktorom sa mu dieťa narodilo, inak sa na takú žiadosť neprihliada. V prípade že sú obaja rodičia zamestnancami zamestnávateľa, príspevok patrí obom rodičom za podmienok uvedených v zásadách čerpania sociálneho fondu. Príspevok sa vypláca vo výške 200,- eur.

15. Komisia posudzuje žiadosť o príspevok zamestnanca podľa ods. 5 písm. a) až d) individuálne, so zreteľom na:

- a) odôvodnenie žiadosti,
- b) sociálnu situáciu zamestnanca a osôb trvalo s ním žijúcich v spoločnej domácnosti,
- c) výšku disponibilných prostriedkov vyčlenených na poskytovanie nenávratných sociálnych výpomocí.

16. Z príspevkov zo sociálneho fondu sa vykonáva zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti, zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie a zrážka poistného na sociálne poistenie podľa osobitných predpisov.⁶

Zdrojom financovania sociálnej návratnej výpomoci je dohodnuté percentuálne vyjadrenie z tvorby sociálneho fondu bežného roka (t. j. dohodnutá časť z prídeltu do sociálneho fondu) a splátky z poskytnutých sociálnych návratných výpomocí. Nepoužitú finančnú prostriedky vyčlenené na tento účel prechádzajú ako ich zdroj do ďalšieho roka. Tieto zdroje budú analyticky sledované.

⁶ 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 v znení neskorších predpisov..

17. Akadémia si zriaďuje sociálnu komisiu ako svoj poradný orgán. Jej oprávnenia a povinnosti určí v štatúte. Komisia odporúča použitie prostriedkov sociálneho fondu podľa štatútu, zásad jej činnosti a ďalších kritérií určených pre poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu podľa zákona o sociálnom fonde, príslušných interných aktov riadenia a podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve.

18. Zloženie sociálnej komisie určí rektor akadémie, pričom predsedom sociálnej komisie je zástupca odborového zväzu, tajomníkom sociálnej komisie je zástupca zamestnávateľa.

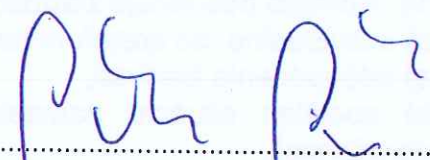
VI. časť **Záverečné ustanovenia**

1. Kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania a uzatvára sa na obdobie roka 2024.
2. Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy, o návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od doručenia návrhu.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú dodržiavať ustanovenia vyššej kolektívnej zmluvy platnej na rok 2024.
4. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú iba v písomnej forme.

Bratislava 3. 1. 2024


.....
predseda ZO OZP č. 8/58

plk. JUDr. Ferdinand Marczy


.....
rektor
Akadémie Policajného zboru v Bratislave
plk. v. v. doc. Ing. Stanislav ŠIŠULÁK, PhD., MBA
poverený výkonom
dočasne neobsadenej riadiacej funkcie