

V súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v medziach Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2011 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 2011

**Daňové riaditeľstvo Slovenskej republiky
(ďalej len DR SR)
zastúpené generálnym riaditeľom a vedúcim služobného úradu DR SR
Ing. Miroslavom Mikulčíkom**

a

**Podnikový výbor OZ Slovenského odborového zväzu verejnej správy
pri DR SR (ďalej len podnikový výbor)
zastúpený predsedníčkou p. Oľgou Kopeckou**

u z a t v á r a j ú t ú t o

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

PRVÁ ČASŤ

Všeobecná časť

Čl. 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov pri zabezpečovaní oprávnených ekonomických a sociálnych záujmov a potrieb zamestnancov, vrátane zlepšenia podmienok zamestnania, prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Čl. 2

Touto kolektívnou zmluvou sa bližšie upravujú:

- vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- podmienky zamestnania,
- štátnozamestnanecké vzťahy zamestnancov pri vykonávaní štátnej služby,
- pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
- poskytovanie stravovania, tvorba a čerpanie sociálneho fondu (sociálna oblasť a sociálny fond).

Čl. 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov DR SR.
2. Ak sa určené časti právnej úpravy tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú len na štátnych zamestnancov, alebo naopak len na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, je to v zmluve výslovne uvedené. Ostatné ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy platia spoločne pre všetkých zamestnancov DR SR.

DRUHÁ ČASŤ

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

Čl. 4

DR SR uznáva odborovú organizáciu a jej podnikový výbor (resp. príslušné závodné výbory) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných a štátnozamestnaneckých predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Čl. 5

DR SR nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Čl. 6

DR SR poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Čl. 7

DR SR poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s funkčným platom, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Čl. 8

Zmluvné strany sa dohodli, že DR SR zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky DR SR poukáže na účet závodného výboru odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy. Zostava bude poskytnutá príslušnému závodnému výboru.

Čl. 9

1. DR SR sa zaväzuje umožniť účasť jedného člena podnikového alebo závodného výboru ako prísediaceho s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných vedúcim služobného úradu podľa služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru.
2. Ďalej sa zaväzuje prizývať člena podnikového výboru na porady vedenia, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.
3. Vnútorne organizačné a riadiace akty DR SR, ktoré sa týkajú pracovných, ekonomických alebo sociálnych podmienok zamestnancov budú predložené na pripomienkovanie podnikovému výboru.
4. DR SR vopred prerokuje s podnikovým výborom najmä:
 - pripravované štrukturálne zmeny, organizačné a iné racionalizačné opatrenia majúce priamy dopad na zamestnancov a zamestnanosť,
 - skončenia štátnozamestnaneckého, resp. pracovného pomeru formou výpovede alebo okamžitým skončením zo strany DR SR,
 - návrhy služobných predpisov,
 - opatrenia na utvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
 - opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov,
 - zásadné otázky sociálnej politiky DR SR,
 - opatrenia na ochranu zdravia zamestnancov.
5. DR SR bude polročne predkladať podnikovému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

6. DR SR sa zaväzuje raz ročne prerokovať s podnikovým výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Čl. 10

Podnikový výbor si uplatňuje právo kontroly dodržiavania podmienok zamestnania, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.

TRETIA ČASŤ Podmienky zamestnania

Čl. 11

DR SR vydáva služobný poriadok a pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase podnikového výboru a rovnako zmeny v nich vykonáva len s predchádzajúcim súhlasom podnikového výboru.

Čl. 12

1. Pracovný čas sa stanovuje v dĺžke 37 a ½ hodiny týždenne.
2. DR SR a podnikový výbor súhlasia s uplatňovaním pružného pracovného času.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že rozsah a podmienky práce nadčas v rozsahu najviac 150 hodín v kalendárnom roku budú stanovené zamestnávateľom, pričom podnikový výbor súhlasí, aby na základe posúdenia zamestnávateľa po dohode so zamestnancom bol rozsah práce nadčas v odôvodnených prípadoch stanovený nad hranicu 150 hodín, najviac však 250 hodín u jedného zamestnanca v kalendárnom roku.

Čl. 13

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru po 18. roku veku.

Čl. 14

Funkčný plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca v súlade s časovým harmonogramom výplát vypracovaným na príslušný kalendárny rok.

Čl. 15

1. DR SR môže poskytnúť štátnemu zamestnancovi alebo zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme za pracovné zásluhy odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku až do výšky jeho funkčného platu, maximálne však vo výške 700,- €.

2. Pri určovaní výšky odmeny môže príslušný vedúci zamestnanec prihliadnuť na kvalitu plnenia služobných úloh a na kvalitné vykonávanie pracovných činností.

Čl. 16

1. Zabezpečením odborného vzdelávania zamestnancov v jednotnom systéme vzdelávania sa DR SR stará o sústavné prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov.
2. DR SR môže uzatvoriť so zamestnancom dohodu o zvyšovaní kvalifikácie, ak je toto zvyšovanie v súlade s potrebami zamestnávateľa a požiadavkou na vykonávanie štátnej služby alebo dohodnutého druhu práce.
3. Opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie, prerokuje DR SR s podnikovým výborom.

Čl. 17

1. DR SR zabezpečí všetkým zamestnancom v štátnej službe, zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme, ako aj zamestnancom na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, a to priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.
2. Stravovanie zabezpečí najmä podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom vo vlastnom stravovacom zariadení, stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.
3. DR SR sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov z prevádzkových prostriedkov v sume 65 % ceny jedla u štátnych zamestnancov, najviac však na každé jedlo do sumy 65 % stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu a v sume 55 % ceny jedla u zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Čl. 18

DR SR v závislosti od objemu finančných prostriedkov vybaví zamestnancov pracovnými pomôckami pre výkon jednotlivých pracovných povinností, ako aj príslušnou odbornou literatúrou.

Čl. 19

DR SR poskytne zamestnancom cestovné náhrady v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Čl. 20

DR SR poskytne zamestnancom pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, najviac na 10 dní v kalendárnom roku.

Čl. 21

1. DR SR bude v súlade s ust. § 146 a nasl. Zákonníka práce sústavne vykonávať opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci, vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. DR SR je povinné zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať jej úroveň meniacim sa skutočnostiam.

ŠTVRTÁ ČASŤ Štátnozamestnanecké vzťahy zamestnancov pri vykonávaní štátnej služby

Čl. 22

Platové náležitosti štátnych zamestnancov sú stanovené zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Čl. 23

1. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.
2. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok možno štátnemu zamestnancovi poskytnúť aj odmenu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru.
 - a) Odmena bude diferencovaná nasledovne:
 - v sume posledne priznaného funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval menej ako 15 rokov v daňovej správe,
 - v sume dvojnásobku posledne priznaného funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval 15 a viac rokov v daňovej správe,
 - v sume trojnásobku posledne priznaného funkčného platu, ak zamestnanec skončí štátnozamestnanecký pomer po prvýkrát v termíne vzniku nároku na starobný dôchodok

alebo po prvýkrát v termíne pred vznikom nároku na starobný dôchodok z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku, bez ohľadu na počet odpracovaných rokov v daňovej správe.

Do počtu odpracovaných rokov v daňovej správe sa započítajú aj roky odpracované zamestnancom v inštitúciách, ktoré boli právnymi predchodcami terajších daňových orgánov (napr. bývalé krajské alebo okresné finančné správy).

- b) Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na invalidný dôchodok možno poskytnúť štátnemu zamestnancovi odmenu v sume trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu.

PIATA ČASŤ

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Čl. 24

Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je stanovené zákonom 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.

Čl. 25

1. Zamestnancovi, s ktorým DR SR skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u DR SR menej ako päť rokov,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u DR SR najmenej päť rokov.
2. Zamestnancovi, s ktorým DR SR skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce, a ktorého pracovný pomer u DR SR trval menej ako päť rokov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) päťnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec skončí pracovný pomer do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom mu bol doručený písomný návrh na skončenie pracovného pomeru alebo dohoda o skončení pracovného pomeru,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec skončí pracovný pomer najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom mu bol doručený písomný návrh na skončenie pracovného pomeru alebo dohoda o skončení pracovného pomeru.

3. Zamestnancovi, s ktorým DR SR skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce, a ktorého pracovný pomer u DR SR trval najmenej päť rokov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) sedemnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec skončí pracovný pomer do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom mu bol doručený písomný návrh na skončenie pracovného pomeru alebo dohoda o skončení pracovného pomeru,
 - b) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec skončí pracovný pomer do konca kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom mu bol doručený písomný návrh na skončenie pracovného pomeru alebo dohoda o skončení pracovného pomeru,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec skončí pracovný pomer do konca druhého kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom mu bol doručený písomný návrh na skončenie pracovného pomeru alebo dohoda o skončení pracovného pomeru,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec skončí pracovný pomer do konca tretieho kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom mu bol doručený písomný návrh na skončenie pracovného pomeru alebo dohoda o skončení pracovného pomeru.
4. Odstupné vyplatí DR SR zamestnancovi najneskôr v deň výplatného termínu za posledný odpracovaný mesiac.
5. Ostatné práva a povinnosti sa riadia príslušnými ustanoveniami platného a účinného Zákonníka práce.

Čl. 26

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, DR SR poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho troch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

ŠIESTA ČASŤ

Sociálna oblasť a sociálny fond (ďalej len „fond“)

Čl. 27

Tvorba fondu

1. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond ako úhrn povinného prídely vo výške 1 % a ďalšieho prídely vo výške 0,05 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (ďalej len „prídely zo základu“).
2. Základom na určenie ročného prídely do fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom daňových orgánov na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídely do fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom daňových orgánov na výplatu za príslušný kalendárny mesiac, ktorý sa následne prerozdeli pre DR SR a jednotlivé pracoviská DR SR podľa fyzického počtu zamestnancov.

3. Zamestnávateľ je povinný každoročne zostaviť s príslušnou odborovou organizáciou rozpočet sociálneho fondu na príslušný rok. Výška príspevkov s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov sa stanoví individuálne k potrebám pracoviska DR SR. Ročná výška príspevkov bude stanovená v rámci rozpočtu fondu.
4. Fond slúži na plnenie úloh DR SR v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov. Finančné prostriedky fondu sú vedené na osobitných účtoch zamestnávateľa, ktorými sa rozumejú bankové účty vedené v Štátnej pokladnici samostatne pre jednotlivé pracoviská DR SR.
5. Na osobitný účet fondu sa finančné prostriedky prevedú do piatich dní po dni dohodnutom ako termín na výplatu miezd alebo platov, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, v objeme prevzatom z rekapitulácie miezd za štátnu službu a z rekapitulácie miezd za zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
6. Správcom fondu je DR SR. Príkaz k úhrade z fondu vrátane objednávok na akcie hradené z fondu, podpisujú poverení zamestnanci DR SR. Každú úhradu z fondu, okrem príspevku na stravovanie, bude schvaľovať a o ďalších podmienkach rozhodovať komisia zriadená podľa Čl. 28 tejto Kolektívnej zmluvy.
7. Prehľad o tvorbe a čerpaní prostriedkov sociálneho fondu sa bude predkladať v polročnom intervale porade vedenia DR SR a podnikovému výboru..

Čl. 28 **Použitie fondu**

1. Príspevok z fondu možno poskytnúť v rozsahu podľa Kolektívnej zmluvy pre všetkých zamestnancov daňových orgánov a v závislosti od výšky finančných zdrojov aj ich rodinným príslušníkom (manžel(ka), nezaopatrené deti) a pre poberateľa starobného, predčasného alebo invalidného dôchodku, ktorého DR SR zamestnávalo v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného, predčasného alebo invalidného dôchodku.
2. O použití finančných prostriedkov sociálneho fondu rozhodujú 5-členné komisie zriadené na DR SR a jednotlivých pracoviskách DR SR. V komisiách budú proporcionálne zastúpení zástupcovia DR SR a zástupcovia podnikového výboru, resp. príslušného závodného výboru. Členov komisie na DR SR menuje a odvoláva generálny riaditeľ a vedúci služobného úradu DR SR, na pracoviskách DR SR ich menuje a odvoláva riaditeľ pracoviska DR SR. Mená členov komisie sa zverejňujú na intranetovej stránke DR SR, resp. na intranetovej stránke príslušného pracoviska DR SR.
3. O poskytovaní prostriedkov sociálneho fondu sa rozhoduje na DR SR a jednotlivých pracoviskách DR SR v súčinnosti s príslušnou odborovou organizáciou. Príspevok zo sociálneho fondu (s výnimkou príspevku na stravovanie) sa poskytuje na základe písomnej žiadosti. Zamestnanci DR SR doručia žiadosť na osobný úrad DR SR, zamestnanci pracoviska DR SR a DÚ doručia žiadosť na oddelenie všeobecnej správy príslušného pracoviska DR SR. V žiadosti je potrebné uviesť meno žiadateľa, druh a výšku príspevku, odôvodniť žiadosť

a doložiť príslušné doklady. Žiadosť sa predkladá na posúdenie komisii pre schvaľovanie čerpania prostriedkov sociálneho fondu, ktorá rozhodne o poskytnutí a výške príspevku. Komisia pri posudzovaní a schvaľovaní žiadosti postupuje podľa tejto kolektívnej zmluvy a prípadne prijatých zásad a zároveň prihliada na už poskytnuté príspevky zo sociálneho fondu v príslušnom roku.

4. Finančné prostriedky fondu sa použijú na poskytnutie príspevku na:

- stravovanie zamestnancov,
- dopravu do zamestnania a späť,
- rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- sociálnu výpomoc,
- doplnkové dôchodkové sporenie,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- ďalšiu realizáciu sociálnej politiky.

5. Príspevky z fondu vyplatené zamestnancovi sa zdaňujú v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Pre zabezpečenie správneho zdanenia sa všetky zdaniteľné plnenia evidujú a realizujú cez výplatnú listinu zamestnanca.

Čl. 29

Príspevok na stravovanie zamestnancov

1. Na príspevok na stravovanie zamestnancov sa použijú finančné prostriedky fondu najmenej vo výške 50 % úhrnu povinného prídeltu a prídeltu zo základu. Toto percento sa môže zvýšiť v prípade nedostatku finančných prostriedkov určených na stravovanie pri súčasnom dodržaní podmienok stanovených v ods. 2.
2. Finančné prostriedky určené na stravovanie zamestnancov počas pracovnej zmeny sa započítavajú na jedno teplé hlavné jedlo denne a počet stravníkov a určí sa tak konkrétna čiastka. Výška príspevku na jeden stravný lístok, resp. jedálny kupón sa stanovuje 0,30 € pre štátnych zamestnancov a 0,66 € pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Čl. 30

Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

1. Finančné prostriedky na tento príspevok sa tvoria vo výške 20 % úhrnu povinného prídeltu a prídeltu zo základu. Percento výšky finančného príspevku sa určí podielom sumy určenej na tento účel a celkovej sumy na dopravu do zamestnania a späť uplatnenej zamestnancami.
2. DR SR poskytne v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorí denne alebo týždenne dochádzajú do miesta výkonu práce prostriedkami hromadnej dopravy. Výška jednorazového príspevku bude určená v závislosti od limitu prostriedkov a počtu žiadateľov. Žiadateľom, ktorých štátnozamestnanecký alebo pracovný pomer trval viac ako 3 mesiace a menej ako 12 mesiacov bude príspevok poskytnutý v alikvotnej čiastke. Príspevok sa neposkytuje zamestnancom, ktorých štátnozamestnanecký alebo pracovný pomer trvá 3 mesiace a menej.

3. Podmienkou poskytnutia príspevku je podanie písomnej žiadosti, v ktorej zamestnanec uvedie:
 - a) meno a priezvisko, adresu trvalého pobytu, z ktorého do zamestnania dochádza,
 - b) v prípade prideleného služobného bytu adresu služobného bytu,
 - c) miesto výkonu práce,
 - d) vzdialenosť z miesta bydliska do miesta výkonu práce v km,
 - e) druh použitého dopravného prostriedku,
 - f) dennú, resp. týždennú výšku cestovného (povinnosť preukázať výšku výdavkov ich zdokladovaním – 2 cestovné lístky, jeden do práce a jeden z práce, resp. obojsmerný, prípadne týždenný cestovný lístok).
4. Príspevok z miesta trvalého pobytu sa neposkytuje zamestnancom, ktorí majú pridelený služobný byt. Títo zamestnanci si môžu požiadať o jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť z adresy služobného bytu za súčasného splnenia vyššie uvedených podmienok.
5. Žiadosti o poskytnutie príspevku pri dochádzaní z adresy prechodného bydliska podliehajú posúdeniu a prípadnému schváleniu príslušnej komisie.

Čl. 31

Príspevok na sociálnu výpomoc

1. Finančné prostriedky určené na príspevok na sociálnu výpomoc sa tvoria vo výške 10 % úhrnu povinného prídeltu a prídeltu zo základu.
Tieto finančné prostriedky sa môžu použiť na:
 - jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do sociálnej tiesne, a to do výšky 500,- €,
 - návratnú sociálnu výpomoc, a to do výšky 500,- €.
2. Jednorazová nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť v mimoriadnych prípadoch nezavinenej sociálnej tiesne, t.j. keď sa zamestnanec alebo jeho rodinní príslušníci dostanú do takej životnej situácie, že ani pri vynaložení maximálneho úsilia nie sú schopní zabezpečiť základné životné potreby svoje a svojich rodinných príslušníkov.
Ide o prípady sociálnej tiesne spôsobené napr.:
 - živelnou pohromou,
 - smrťou zamestnanca,
 - smrťou manžela(ky) zamestnanca,
 - smrťou nezaopatreného dieťaťa zamestnanca,
 - preukázanou dlhotrvajúcou práceneschopnosťou zamestnanca (minimálne 2 mesiace),
 - preukázanou dlhotrvajúcou nezamestnanosťou manžela(ky) (viac ako 6 mesiacov),
 - preukázaným ťažkým zdravotným postihnutím manžela(ky) alebo dieťaťa zamestnanca,
 - ťažkým úrazom zamestnanca.Nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť zamestnancom v štátnozamestnaneckom alebo pracovnom pomere bez ohľadu na dĺžku jeho trvania na základe písomnej žiadosti s vyšpecifikovaním dôvodov sociálnej tiesne. Podmienkou poskytnutia nenávratnej sociálnej výpomoci je preukázanie nezavinenej sociálnej tiesne.
3. Návratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť v prípadoch, keď zamestnanec preukáže existenciu dôvodov, v dôsledku ktorých sa dostal prechodne do sociálnej tiesne, v ktorej nemá

dostatok finančných prostriedkov na vyriešenie napr. získania bytu, resp. ubytovania, na vybavenie domácnosti nevyhnutným zariadením a pod.

4. Návrtná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť zamestnancom, ktorých charakter pracovného pomeru, resp. štátnozamestnaneckého pomeru nie je obmedzený dĺžkou trvania a súčasne v čase podania žiadosti ich štátnozamestnanecký, resp. pracovný pomer trvá najmenej 2 roky.
5. Za účelom poskytnutia návratnej sociálnej výpomoci uzavrie DR SR so zamestnancom písomnú dohodu, v ktorej budú upravené aj ďalšie podmienky jej poskytnutia.
6. Nenávratné a návratné sociálne výpomoci budú poskytované iba do výšky schváleného rozpočtu fondu, pričom opodstatnenosť ich poskytnutia v konkrétnom prípade bude posudzovaná komisiou zriadenou podľa Čl. 28 tejto Kolektívnej zmluvy.

Čl. 32

Sociálna politika v oblasti starostlivosti o zamestnancov

1. Na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov sa použijú finančné prostriedky fondu do výšky 10 % úhrnu povinného prídeltu a prídeltu zo základu.
2. DR SR môže na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov poskytnúť zamestnancovi príspevok, v závislosti od výšky finančných zdrojov aj jeho rodinnému príslušníkovi na:
 - rekreačnú starostlivosť – zájazdy a rekreácie organizované zamestnávateľom,
 - kúpeľnú starostlivosť – rekondičné, liečebno-rehabilitačné pobyty zamestnancov a návštevu zariadení zameraných na regeneráciu pracovnej sily,
 - športovú a kultúrnu činnosť – kolektívne branno-športové, kultúrne a spoločenské podujatia.

Čl. 33

Iná sociálna politika

1. DR SR môže na inú sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov v závislosti od výšky finančných zdrojov poskytnúť príspevok na zorganizovanie stretnutia bývalých zamestnancov – poberateľov starobného, predčasného alebo invalidného dôchodku, ktorých DR SR zamestnávalo v štátnozamestnaneckom, prípadne pracovnom pomere ku dňu odchodu do starobného, predčasného alebo invalidného dôchodku a v súčasnej dobe nie sú zamestnancami DR SR. Osobe, ktorá spĺňa uvedené podmienky možno poskytnúť vo forme jedálnych kupónov príspevok do výšky 20,- € plus príslušná výška dane na osobu.
2. Bývalým zamestnancom DR SR – poberateľom starobného, predčasného alebo invalidného dôchodku sa v závislosti od kapacitných možností zabezpečí možnosť zúčastniť sa na akciách organizovaných v rámci rekreačnej starostlivosti.

Čl. 34

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

DR SR ako zamestnávateľ môže v zmysle Kolektívnej zmluvy poskytovať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) zamestnancom zúčastneným na DDS zaradeným:

- v stálej štátnej službe od mesiaca, v ktorom boli prijatí do stálej štátnej služby,
- zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme od mesiaca, v ktorom im vznikol alebo bol zmenený pracovný pomer na neurčitý čas.

Čl. 35

Zdroje a výška poskytovania príspevku na DDS

1. Z prostriedkov organizácie sa môže prispieť na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s niektorou z doplnkových dôchodkových spoločností:
 - vo výške 3,50 € na jeden mesiac na zamestnanca, ak zamestnanec spĺňa podmienky uvedené v Čl. 36, bod 1, písm. a), b), d),
 - vo výške 0,03 € na jeden mesiac na zamestnanca, ak ide o zamestnanca uvedeného v Čl. 36, bod 1, písm. c).
2. Z prostriedkov sociálneho fondu sa môže prispieť na DDS vo výške minimálne 1,- € na jeden mesiac na zamestnanca.
3. V prípade existujúceho zostatku prostriedkov sociálneho fondu ku koncu kalendárneho roka je možné príspevok zamestnanca na DDS zvýšiť.

Čl. 36

Podmienky poskytovania príspevku na DDS

1. Pre poskytovanie príspevku na DDS platia nasledovné podmienky:
 - a) výška príspevku zamestnanca musí byť minimálne vo výške príspevku zamestnávateľa,
 - b) ak zamestnanec prestane uhrádzať svoje príspevky na DDS, prestane mu aj DR SR prispievať na DDS,
 - c) ak zamestnanci, ktorí uzavreli zmluvu pred 1.1.2006, nedodržia minimálne obdobie sporenia a potrebný vek a požiadajú o výplatu nasporených prostriedkov z doplnkového dôchodkového sporenia, zamestnávateľ im bude v nasledujúcom období poskytovať príspevok na DDS len vo výške 0,03 €,
 - d) zamestnancovi, ktorý je dočasne pracovne neschopný alebo čerpá neplatené voľno dlhšie ako jeden mesiac (keď nemá príjem od zamestnávateľa) poskytne zamestnávateľ príspevok na DDS v tom prípade, ak si zamestnanec príspevok na DDS doplatí.
2. O všetkých zmenách týkajúcich sa DDS (uzatvorenie dodatkov k zamestnaneckej zmluve o DDS) je zamestnanec povinný informovať príslušnú mzdovú učtáreň najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom k zmene došlo.

3. Príspevok zamestnávateľa na DDS vyplatený zamestnancovi sa zdaňuje v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a je aj vymeriavacím základom pre odvod na zdravotné poistenie.

SIEDMA ČASŤ **Záverečné ustanovenia**

Čl. 37

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2011 do 31.12.2011. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzavretie novej kolektívnej zmluvy. Kolektívna zmluva za predchádzajúce obdobie stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Čl. 38

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

Čl. 39

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Čl. 40

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie z tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní DR SR a podnikového výboru.

Čl. 41

S obsahom tejto kolektívnej zmluvy budú oboznámení všetci zamestnanci DR SR. DR SR zabezpečí jej zverejnenie a zverejnenie jej prípadných dodatkov na intranetovej stránke DR SR.

Čl. 42

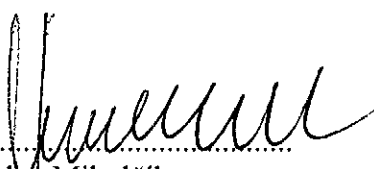
Táto kolektívna zmluva je účinná dňom 1.1.2011 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.


Čl. 43

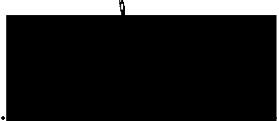
Táto kolektívna zmluva zrušuje platnosť kolektívnej zmluvy uzavretej zmluvnými stranami na rok 2010 v znení jej dodatku č. 1.

Čl. 44

Zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, pričom každá zo zmluvných strán obdrží po dva originály zmluvy.


.....
Ing. Miroslav Mikulčík, v. r.
generálny riaditeľ
a vedúci služobného úradu DR SR


.....
Oľga Kopecká, v. r.
predsedníčka PV OZ SLOVES pri DR SR


.....
JUDr. Mária Mayerová, v. r.
predsedníčka SLOVES