

**PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
na roky 2022 – 2025

**PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
**na roky 2022 – 2025**

uzatvorená podľa ustanovenia § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v súlade s platnou 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 (ďalej len „KZVS“), v súlade s ustanoveniami zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“), zákona NR SR č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „PKZ“)

medzi zmluvnými stranami:

Názov: SLOVENSKÁ SPRÁVA CIEST  
Sídlo: Miletičova 19, 826 19 Bratislava  
Štatutárny orgán: **Ing. Ivan Rybárik, generálny riaditeľ**  
Právna forma: Rozpočtová organizácia zriadená Ministerstvom dopravy, pôšt a telekomunikácií SR zriaďovacou listinou číslo 5854/M-95 z 7. 12. 1995 v úplnom znení číslo 316/M-2005 zo 14. februára 2005, naposledy zmenenú rozhodnutím ministra MDVaRR SR č. 24/2016 z 22. marca 2016  
IČO: 000 033 28  
(ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „SSC“)

a

názov: ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA INTEGROVANÉHO ODBOROVÉHO ZVÄZU  
PRI SLOVENSKEJ SPRÁVE CIEST  
Sídlo: Miletičova 19, 826 19 Bratislava  
Zastúpená: **Mgr. Izabelou Jágerovou, predsedníčkou**

názov: ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA INTEGROVANÉHO ODBOROVÉHO ZVÄZU  
PRI SLOVENSKEJ SPRÁVE CIEST – IVSC BANSKÁ BYSTRICA  
Sídlo: Skuteckého 32, 974 23 Banská Bystrica  
Zastúpená: **JUDr. Katarínou Vičekovou, predsedníčkou**  
(ďalej len „ZO IOZ“)

## PRVÁ ČASŤ

### Všeobecné ustanovenia

#### Článok 1

#### Definície pojmov

1. Táto PKZ upravuje pracovné a mzdové podmienky, podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami výhodnejšie, ako sú upravené v ZP alebo v inom pracovnoprávnom predpise v prípadoch, keď to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis vyslovene nezakazuje alebo z nich nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.
2. Nároky, ktoré vznikli z tejto PKZ jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
3. Základné organizácie Integrovaného odborového väzu (ďalej len „ZO IOZ“) sú reprezentatívnymi organizáciami zamestnancov. Zamestnávateľ rešpektuje a umožňuje pôsobenie a činnosť ZO IOZ zamestnancov na pracovisku.
4. Príslušným odborovým orgánom ZO IOZ sú Výbory ZO IOZ (ďalej len „Výbory ZO IOZ“ alebo „odborové orgány“), ktoré zastupujú všetkých zamestnancov zamestnávateľa vo svojej pôsobnosti.
5. Na účely tejto PKZ organizačnou zložkou sa rozumie jednotlivá investičná výstavba a správa ciest (ďalej len „IVSC“) úsek, odbor, útvar, oddelenie, referát.
6. Funkčným platom je plat priznaný zamestnancovi podľa § 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
7. Vzhľadom k tomu, že u zamestnávateľa pôsobia popri sebe dve odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo táto PKZ, resp. KZVS vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom oboch zúčastnených odborových organizácií. Ak sa orgány oboch zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.
8. V pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov vystupuje príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.
9. V pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný vystupuje orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

## **Článok 2**

### **Predmet a účel PKZ**

1. PKZ upravuje vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán v oblasti podmienok zamestnávania zamestnancov, najmä v oblasti mzdovej, sociálnej, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) a stanovuje podmienky tvorby a použitia sociálneho fondu.
2. Účelom PKZ je spoločný záujem zmluvných strán dosiahnuť a udržať sociálny zmier a predchádzať vzájomným sporom.

## **Článok 3**

### **Platnosť, záväznosť a doba trvania PKZ**

1. PKZ je uzavretá na obdobie od 1.1.2022 do 31.12.2025. PKZ nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami a účinnosť dňom 1.1.2022.
2. Ak nie je ďalej ustanovené inak, PKZ je záväzná:
  - a) pre obidve zmluvné strany,
  - b) pre všetkých zamestnancov SSC a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom,
  - c) pre právnych nástupcov oboch zmluvných strán.
3. PKZ je neplatná v tej časti, ktorá:
  - a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,
  - b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako KZVS,
4. PKZ sa nevzťahuje na zamestnancov SSC, ktorí pre zamestnávateľa vykonávajú prácu na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov.

## **DRUHÁ ČASŤ**

### **Osobitné ustanovenia**

## **Článok 4**

### **Záväzky zmluvných strán**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce z platných právnych predpisov, platnej KZVS a z tejto PKZ a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov. Zároveň sa zaväzujú využívať pri riešení vzájomných vzťahov možnosti upravené zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
2. Viest' rokovanie a uzavrieť PKZ za zamestnávateľa je oprávnený generálny riaditeľ Slovenskej správy ciest (ďalej len „generálny riaditeľ“), v prípade neprítomnosti

generálneho riaditeľa jeho zástupca alebo generálnym riaditeľom písomne poverený vedúci zamestnanec. Za ZO IOZ sú oprávnení rokovať a uzavrieť PKZ predsedovia ZO IOZ SSC Bratislava a Banská Bystrica alebo predsedami ZO IOZ písomne poverený člen ZO IOZ a zástupcovia ZO IOZ.

3. S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnávateľ zaväzuje pozývať predsedov ZO IOZ, alebo nimi povereného zamestnanca na porady vedenia SSC s výnimkou operatívnych porád, a ZO IOZ bude prizývať zamestnávateľa, alebo ním povereného zamestnanca na svoje zasadnutia, predmetom rokovania ktorých budú otázky týkajúce sa sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov, najmä pracovnoprávných vzťahov, mzdových a sociálnych otázok a otázok BOZP.
4. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným interným predpisom zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, sociálnej a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
5. Zmluvné strany sa zaväzujú, že vzájomne budú prizývať svojich predstaviteľov na spoločné rokovania, predmetom ktorých budú otázky dotýkajúce sa sociálnoekonomickej situácie zamestnancov.
6. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborových orgánov za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

## **Článok 5**

### **Podmienky činnosti odborového orgánu**

1. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou v súlade s § 240 ods. 3 ZP.
2. Zamestnávateľ bezodplatne poskytne ZO IOZ na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť miestnosť v AB, Miletičova 19, 826 19 Bratislava a kanceláriu na IVSC Banská Bystrica vrátane ich základného kancelárskeho vybavenia a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať voleným funkcionárom a členom ZO IOZ pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na odborových schôdzkach a konferenciách ZO IOZ, na odborových školeniach a zasadnutiach vyšších orgánov IOZ, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času a ak to bolo vopred odsúhlasené s príslušným vedúcim zamestnancom. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
4. Zamestnávateľ umožní členom ZO IOZ v nevyhnutnom rozsahu vstup na pracoviská SSC za účelom plnenia povinností vyplývajúcich z výkonu funkcie v odborovom orgáne v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

5. Členovia ZO IOZ sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a zamestnávateľ ich označil ako dôverné a to aj po skončení výkonu funkcie.
6. Na základe písomnej žiadosti ZO IOZ zamestnávateľ umožní konanie členskej schôdze a volieb do orgánov ZO IOZ počas pracovnej doby v administratívnych priestoroch zamestnávateľa. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutne potrebný čas tieto administratívne priestory bezodplatne, v termíne dohodnutom vopred medzi predsedami ZO IOZ a štatutárnym orgánom zamestnávateľa.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody so zamestnancom bezodplatne vykonávať zrážky členských príspevkov z platu odborovo organizovaným zamestnancom a tieto odvádzať na príslušné účty jednotlivých ZO IOZ so sídlom Bratislave a v Banskej Bystrici.
8. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností a na svoje náklady poskytne na nevyhnutnú dobu členom ZO IOZ za účelom plnenia povinností vyplývajúcich z výkonu funkcie v odborovom orgáne služobné motorové vozidlo.

## **Článok 6**

### **Prerokovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s odborovým orgánom najmä:
  - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
  - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
  - c) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
  - d) všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
  - e) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - f) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
  - g) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
  - h) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám organizácie práce vrátane prerokovania výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa,
  - i) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz
  - j) rozsahu tvorby a použitia sociálneho fondu a podmienkach poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom
2. Na účely uvedené v bode 1 tohto článku poskytne zamestnávateľ odborovému orgánu všetky potrebné písomné informácie, konzultácie, doklady a prihliada na jeho stanoviská. Návrh pripravovaných opatrení zamestnávateľ predloží ZO IOZ najmenej 14 dní pred ich prijatím. Na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán sa pred prijatím opatrenia uskutoční

spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a odborových orgánov za účelom podrobnejšieho zdôvodnenia navrhovaného opatrenia.

3. Za opatrenie, ktoré sa týka väčšieho počtu zamestnancov, sa považuje opatrenie týkajúce sa minimálne 20 zamestnancov.

## **Článok 7 Právo na informácie**

1. Informovaním sa rozumie podanie ústnej informácie alebo písomnej informácie a odovzdanie príslušných podkladov oprávnenou a zodpovednou osobou zamestnávateľa zástupcom odborových orgánov.
2. Na základe písomnej žiadosti informuje zamestnávateľ odborový orgán najmä o:
  - a) svojej hospodárskej a finančnej situácii, čerpaní platových prostriedkov zamestnancov, priemernom mesačnom plate, počte zamestnancov,
  - b) zásadných otázkach rozvoja svojej činnosti,
  - c) novouzatvorených pracovných pomeroch a voľných pracovných miestach,
  - d) všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru, ktoré nepodliehajú povinnosti prerokovania s odborovým orgánom,
  - e) plánovanom prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iný subjekt,
  - f) výsledkoch kontrol vykonaných príslušnými orgánmi v oblasti pracovnoprávnej, platovej, sociálnej a BOZP.
3. Zamestnávateľ poskytne informácie podľa bodu 2 tohto článku v termíne dohodnutom s odborovým orgánom.

## **Článok 8 Spolurozhodovanie**

1. Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zmluvnými stranami, kedy na realizáciu určitého právneho úkonu, či opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo vzájomná dohoda.
2. Zamestnávateľ spolurozhoduje so ZO IOZ o:
  - a) organizačnom poriadku
  - b) platovom predpise
  - c) pracovnom poriadku,
  - d) nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času,
  - e) určení začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien,
  - f) prestávkach na odpočinok a jedenie,
  - g) podmienkach poskytnutia prestávok na odpočinok a jedenie,
  - h) rozsahu a podmienkach práce nadčas,
  - i) pláne dovolení, hromadnom čerpaní dovolenky,
  - j) vymedzení vážnych prekážok v práci zo strany zamestnávateľa pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a súvisiacej náhrade mzdy

- k) vydávaní vnútorných organizačných noriem na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
- l) výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru s členom odborového orgánu,

## **Článok 9**

### **Kontrolná činnosť**

1. ZO IOZ kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z PKZ a predpisov týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle príslušného ustanovenia ZP. Za tým účelom zamestnávateľ umožní vstup povereným členom ZO IOZ na kontrolované pracoviská. Zamestnávateľ zabezpečí účasť svojho zástupcu pri kontrole.
2. Výsledky kontroly prerokuje zamestnávateľ so ZO IOZ. V prípade zistenia porušenia príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov je zamestnávateľ povinný bezodkladne zabezpečiť nápravu.

## **Článok 10**

### **Skončenie pracovného pomeru**

1. V prípade, že dôjde k organizačným zmenám, v dôsledku ktorých by sa mal znížiť stav zamestnancov, zaväzuje sa zamestnávateľ hľadať možnosti ich uplatnenia v rámci SSC, v prvom rade na pôvodnom mieste výkonu práce. To isté platí v prípade dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti.
2. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa a zamestnanca, a to dva mesiace s výnimkou prípadov uvedených v bode 4. a 5. tohto článku.
3. Ak je daná výpoveď zamestnancovi z dôvodov uvedených v 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je výpovedná doba tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
4. Ak je daná výpoveď zamestnancovi z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. d) alebo e) ZP a pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako jeden rok, výpovedná doba je jeden mesiac.
5. Ak zamestnanec pred začatím plynutia výpovednej doby požiada zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru dohodou, zamestnávateľ jeho žiadosti vyhovie pričom bude postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.
6. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien skončený pracovný pomer, zamestnávateľ nepristúpi ku skončeniu pracovného pomeru ak nebude nevyhnutné



- a) s osamelými zamestnancami, ktorí sa starajú o nezaopatrené deci do 15 rokov veku,  
b) s oboma manželmi súčasne
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pre zamestnanca, ktorý stratil dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu podľa § 63 ods. 1 písm. c) ZP, zabezpečí v rámci možností a prednostne uplatnenie u zamestnávateľa v súlade s 55 ZP.
8. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s výborom príslušnej ZO IOZ, inak sú neplatné. Odborový orgán je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

## **Článok 11**

### **Hromadné prepúšťanie**

1. Zamestnávateľ je povinný najneskôr 30 dní pred plánovaným začatím hromadného prepúšťania prerokovať s výbormi oboch ZO IOZ :
- a) opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie,
  - b) možnosti umiestnenia zamestnancov, ktorých sa hromadné prepúšťanie dotýka, vo vhodnom pracovnom zaradení na iných svojich pracoviskách, a to aj po ich predchádzajúcej príprave,
  - c) opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov vrátane prerokovania možností rekvalifikácie a pomoci pri získavaní nového vhodného zamestnania s územne príslušnými úradmi,
  - d) spôsob a dôvody skončenia pracovného pomeru.
2. Zamestnávateľ na účely prerokovania so ZO IOZ a v lehote stanovenej v ods. 1 podá písomnú informáciu výborom oboch ZO IOZ najmä o:
- dôvodoch hromadného prepúšťania,
  - počte a profesijnej štruktúre zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer,
  - počte a profesijnej štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
  - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
  - o kritériách pre výber zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer, pričom bude prihliadať predovšetkým na kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností a dosahované pracovné výsledky.
3. Zamestnávateľ doručí odpis písomnej informácie podľa ods. 2 spolu s menami, priezviskami, pracovným zaradením a označením oddelenia zamestnancov, s ktorými sa má skončiť pracovný pomer, súčasne aj príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny na účely hľadania riešení problémov spojených s hromadným prepúšťaním.
4. O výsledku prerokovania písomnej informácie s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny SR predloží zamestnávateľ bez zbytočného odkladu odborovým orgánom písomnú správu.

## Článok 12

### Odstupné, odchodné, odmeny

1. Zamestnancovi patrí odstupné, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce a ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval nepretržite najmenej 5 rokov **odstupné** nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, ako aj nad rozsah ustanovený platnou KZVS v sume **jedného funkčného platu**.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce a ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval nepretržite najmenej 10 rokov **odstupné** nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, ako aj nad rozsah ustanovený platnou KZVS v sume **dvoch funkčných plátov**.
4. Zamestnancovi, ktorý po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok skončí pracovný pomer dohodou alebo výpoveďou zo strany zamestnanca do konca mesiaca v ktorom mu nárok na dôchodok vznikol, patrí **odchodné** nad rozsah ustanovený § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce pri prvom skončení pracovného pomeru pri vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok v sume dvoch funkčných plátov nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce v platnom znení a KZVS v platnom znení, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
5. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa jeho pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rámci limitu mzdových prostriedkov poskytnúť zamestnancovi **odmenu** za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku a 60 rokov veku v sume **jedného funkčného platu**.

## Článok 13

### Dovolenka

1. Výmera dovolenky zamestnancov sa predlžuje o sedem kalendárnych dní nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP, to znamená, že základná výmera dovolenky je podľa PKZ 5 týždňov a dva dni za kalendárny rok. Zamestnancovi, ktorý do konca príslušného roka dovŕši najmenej 33 rokov veku patrí podľa PKZ dovolenka vo výmere 6 týždňov a dva dni.

2. Zamestnávateľ určí zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť čerpanie dovolenky podľa plánu dovoleniek na príslušný kalendárny rok.

#### **Článok 14**

##### **Pracovný poriadok a pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.
2. Ustanovený pracovný čas podľa bodu 1 sa uplatňuje ako pružné pracovné obdobie a tým je kalendárny mesiac. Bližšie podrobnosti o pružnom pracovnom čase sú upravené platným príkazom generálneho riaditeľa (ďalej len „PGR“), ktorým bola vydaná Smernica o pracovnom čase pre zamestnancov SSC v znení dodatkov k PGR.

#### **Článok 15**

##### **Podmienky odmeňovania**

1. V prípade dostatočného množstva finančných prostriedkov v rozpočte SSC zamestnávateľ vyplatí peňažné plnenie pri príležitosti obdobia letných dovoleniek (tzv. 13. plat) najmenej vo výške 500 Eur a najviac do výšky posledného priznaného funkčného platu vo vyúčtovaní za mesiac máj daného kalendárneho roka všetkým zamestnancom v SSC v evidenčnom stave k 31.5. daného kalendárneho roka rovnakým kľúčom.  
13. plat sa nemusí priznať zamestnancovi, ktorý v posledných 12 mesiacoch porušil pracovnú disciplínu, je v skúšobnej dobe, dlhodobo PN (t. j. PN v trvaní viac ako 3 kalendárne mesiace) alebo nedostatočne plní pracovné povinnosti (písomné upozornenie).
2. V prípade dostatočného množstva finančných prostriedkov v rozpočte SSC zamestnávateľ vyplatí peňažné plnenie pri príležitosti obdobia zimných dovoleniek (tzv. 14. plat) najmenej vo výške 500 Eur a najviac do výšky posledného priznaného funkčného platu vo vyúčtovaní za mesiac november daného kalendárneho roka všetkým zamestnancom v SSC v evidenčnom stave k 30.11. daného kalendárneho roka rovnakým kľúčom.  
14. plat sa nemusí priznať zamestnancovi, ktorý v posledných 12 mesiacoch porušil pracovnú disciplínu, je v skúšobnej dobe, dlhodobo PN (t. j. PN v trvaní viac ako 3 kalendárne mesiace) alebo nedostatočne plní pracovné povinnosti (písomné upozornenie).
3. Zamestnancom bude mimoriadna mzda krátená o dobu neprítomnosti v práci z nasledovných dôvodov:
  - a) materská dovolenka a rodičovská dovolenka,
  - b) pracovné voľno bez náhrady mzdy (neplatené voľno).
4. V prípade, že zamestnanec neospravedlnene zamešká pracovnú zmenu (neospravedlnená absencia), alebo je zamestnávateľom písomne upozornený na závažné porušenie pracovnej disciplíny, nemá nárok na výplatu mimoriadnej mzdy.

5. V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP má zamestnanec nárok na výplatu mimoriadnej mzdy v pomernej čiastke pri dodržaní vyššie uvedených pravidiel (požiadavka na existenciu pracovného pomeru uvedená v bode 1 alebo 2, sa neuplatňuje); výplata sa uskutoční vo výplatnom termíne podľa bodu 1 alebo 2 tohto článku.
6. Pri zdaňovaní mimoriadnej mzdy zamestnávateľ postupuje podľa zákona NR SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.
7. Ustanovením odseku 1 až 6 tohto článku nie je dotknutá možnosť zamestnávateľa na poskytnutie mimoriadnej odmeny zamestnancom v súlade s platným platovým predpisom zamestnávateľa.

## **Článok 16**

### **Výplata platu**

1. Zamestnávateľ vypláca plat len spôsobom vopred dohodnutým so zamestnancom.
2. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie, vo výplatnom termíne, ktorým je najneskôr 12. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak výplatný termín pripadne na sobotu, nedeľu alebo deň pracovného pokoja, je plat splatný v posledný predchádzajúci pracovný deň.
3. Na písomnú žiadosť zamestnanca predloženú najmenej 14 dní pred nástupom na dovolenku, je zamestnávateľ povinný vyplatiť zamestnancovi plat a náhradu platu splatnú počas dovolenky na zotavenie ešte pred dňom jej nástupu.

## **Článok 17**

### **Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jeden krát v kalendárnom roku za prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške **80%** denného vymeriavacieho základu podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v znení neskorších predpisov.

## **Článok 18**

### **Pracovné a životné podmienky zamestnancov**

1. Na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ vytvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na deň, ktorý pripadne na pracovný deň účastníkom športových hier alebo podujatí organizovaných zamestnávateľom, odborovou organizáciou alebo pobočkou Slovenskej cestnej spoločnosti pri SSC, ktorých cieľom je prehliť alebo získať nové odborné znalosti a skúsenosti.
3. Na účely určenia presnej dĺžky nevyhnutne potrebného času, za ktorý patrí zamestnancovi pracovné voľno pri prekážkach v práci trvajúcich minimálne jeden celý pracovný deň, sa za jeden deň považuje čas v trvaní **7 a 1/2** hodiny.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 3 písm. b) ZP (tzv. „sick day“) v pracovný deň, ktorému bezprostredne predchádzal deň, v ktorom zamestnanec podstúpil očkovanie vakcínou proti ochoreniu COVID - 19 na prekonanie nežiadúcich účinkov vakcinácie. Nevyčerpané pracovné voľno prepadá a nepatrí za neho zamestnancovi náhrada mzdy. Termín čerpania pracovného voľna je zamestnanec povinný vopred oznámiť priamemu nadriadenému zamestnancovi. Skutočnosti zakladajúce nárok na čerpanie tohto voľna zamestnanec preukáže dokladom o vakcinácii vydaným zdravotníckym zariadením, ktoré vakcináciu zamestnanca vykonalo.

## **Článok 19**

### **Zvyšovanie kvalifikácie**

1. V súlade s požiadavkami zamestnancov a záujmom organizácie na skvalitňovaní odborných vedomostí svojich zamestnancov SSC v rámci svojich prevádzkových možností umožní zamestnancovi štúdium, školenie a inú podobnú formu vzdelávania zameranú na zvýšenie alebo prehĺbenie kvalifikácie. Na tento účel SSC so zamestnancom uzavrie písomnú dohodu v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom, s ktorými uzavrel dohodu o zvýšení kvalifikácie, čerpanie študijného voľna s náhradou mzdy v rozsahu určenom príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

## **Článok 20**

### **Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond vo výške 1,5 % zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ na požiadanie informuje odborový orgán o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.
3. „Tvorba, podmienky a použitie sociálneho fondu“ tvoria neoddeliteľnú a záväznú súčasť tejto PKZ ako **príloha č. 1**.
4. Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú zmluvu s príslušnou DDS, vo výške 2 % mesačne z jeho hrubej mzdy. Novoprijatým zamestnancom sa tento príspevok poskytne až po uplynutí troch mesiacov trvania pracovného pomeru ak pracovný pomer naďalej trvá.

## **Článok 21**

### **Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti podľa § 152 Zákonníka práce. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie aj:
  - a) počas ospravedlnenej neprítomnosti v práci:
    - dovolenka,
    - OČR,
    - ošetrovanie u lekára
    - pracovné voľno podľa § 141 ods. 3 písm. b) ZP (článok 18 ods. 4 PKZ)
    - pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi náhrada mzdy v zmysle ZPUvedená povinnosť zamestnávateľa neplatí v prípade neprítomnosti zamestnanca v práci počas dní pracovného pokoja.
  - b) jeden príspevok na stravovanie navyše počas pracovnej zmeny, ktorá trvá viac ako 11 hodín,
  - c) jeden príspevok na stravovanie navyše počas pracovnej pohotovosti na pracovisku, ktorá trvá viac ako 11 hodín,
  - d) nominálnu hodnotu príspevku na stravovanie zverejní Úsek ekonomiky a vnútorného riadenia SSC v súlade s aktuálne platným Opatrením MPSVaR SR o sumách stravného. Nový zamestnanec bude oboznámený s nominálnou hodnotou príspevku na stravovanie pri nástupe do zamestnania.
3. Počas neospravedlnenej neprítomnosti v práci, počas pracovného voľna bez náhrady mzdy (neplatené voľno) a pri pracovnej pohotovosti v mieste bydliska sa zamestnancom príspevok na stravovanie neposkytuje.

## **Článok 22**

### **Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody vyhovieť žiadostiam tehotných žien, žien alebo mužov trvale starajúcich sa o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času.

## **Článok 23**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam. Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

2. Opatrenia zamerané na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa zaväzuje zamestnávateľ vykonávať na vlastné náklady.
3. Zamestnávateľ najmenej jeden krát v kalendárnom roku prerokuje s odborovými orgánmi stav a úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a predloží návrh opatrení na odstránenie nedostatkov a zlepšenie zisteného stavu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať osobné ochranné a pracovné prostriedky zamestnancom podľa vnútornej organizačnej normy.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje závery šetrenia smrteľných, hromadných a ťažkých pracovných úrazov, ku ktorým došlo na pracoviskách, spolu s návrhom opatrení na ich predchádzanie, prerokovať so zväzovou inšpekciou bezpečnosti práce pri IOZ.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje na všetkých pracoviskách na vlastné náklady zabezpečovať stálu dodávku pitnej vody alebo iného vhodného nápoja.
7. Zamestnávateľ každoročne prerokuje s odborovým orgánom aktuálnu politiku BOZP na ďalší rok ako aj jej vyhodnotenie.
8. Zamestnávateľ zabezpečí v pravidelných intervaloch meranie škodlivín v pracovnom prostredí a s výsledkami merania bude oboznamovať príslušnú ZO IOZ.
9. Zamestnávateľ bude pravidelne vyhodnocovať nebezpečenstvá, ohrozenia a riziká vyplývajúce z pracovného prostredia a s týmito ohrozeniami oboznámi zamestnancov. O neodstrániteľných rizikách vyplývajúcich z pracovného procesu spracuje písomný dokument, ktorý prerokuje so ZO IOZ.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje pre zamestnancov vykonávajúcich prácu v teréne zabezpečiť, prípadne preplatiť, dobrovoľné očkovanie proti kliešťovej encefalitíde.

## **Článok 24**

### **Sťažnosti a spory**

1. Všetky spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ako aj individuálne sťažnosti zamestnancov, týkajúce sa tejto PKZ sa budú riešiť rokovaním poverených zástupcov oboch zmluvných strán, najneskôr 30 dní od doručenia oznámenia - podnetu druhej strane, resp. vzniknutého sporu. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní, resp. platnými právnymi predpismi.
2. Rokovanie o vyriešení sťažnosti alebo sporu vyvolá príjemca podnetu zamestnanca prizvaním druhej strany.
3. Ak nepríde k vyriešeniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 30 dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, má tento právo domáhať sa svojho nároku súdnou cestou na vecne a miestne príslušnom súde SR

## TRETIA ČASŤ

### Záverečné ustanovenia

#### Článok 25

### Záverečné ustanovenia

1. Plnením záväzkov tejto PKZ uznávajú zmluvné strany svoju spoluzodpovednosť a nevyhnutnosť sociálneho dialógu v záujme zachovania sociálneho zmieru.
2. Kontrolu plnenia nárokov zamestnancov stanovených touto PKZ vykonajú zástupcovia zmluvných strán jedenkrát ročne v termíne po vzájomnej dohode.
3. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto PKZ. O tomto návrhu je druhá strana povinná rokovať.
4. Zmeny a doplnky tejto PKZ sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou dodatkom a nadobúdajú platnosť podpisom oboch partnerov.
5. Dodatky prijaté zmluvnými stranami k tejto PKZ majú tú istú záväznosť a dôsledky ako táto PKZ.
6. Do prijatia zmeny alebo doplnenia PKZ sú zmluvné strany viazané doterajším znením PKZ.
7. Pri príprave PKZ na ďalšie obdobie si zúčastnené strany navzájom poskytnú všetky prístupné sociálno-ekonomické informácie.
8. PKZ je záväzná aj pre nástupcov zmluvných strán. Zmluvné strany sa zaväzujú informovať svojich právnych nástupcov o jej obsahu.
9. Táto PKZ je vyhotovená v piatich rovnopisoch. Zamestnávateľ dostane dva rovnopisy, každá ZO IOZ dostane po jednom rovnopise a jeden rovnopis bude zaslaný k uloženiu na IOZ.
10. Zamestnávateľ v súčinnosti so ZO IOZ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto PKZ najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia a to zverejnením na „M“ disku a na webovej stránke zamestnávateľa. Zamestnancov prijímaných do pracovného pomeru po dátume uzatvorenia PKZ oboznámi s PKZ zamestnávateľ prostredníctvom zamestnanca odboru ľudských zdrojov v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
11. Táto PKZ na roky 2022 - 2025 nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom 01.01.2022. Zmluvné strany sa v súlade s ust. § 47a ods. 2 Občianskeho zákonníka č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov dohodli, že po zverejnení PKZ v Centrálnom registri zmlúv, vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky v spojení s §5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov, posunú účinnosť tejto PKZ (neskôr po jej zverejnení) na deň 01.01.2022. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti nedôjde



k uzatvoreniu novej PKZ; v takom prípade táto PKZ stráca platnosť dňom podpísania novej PKZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

V Bratislave, dňa:

V Bratislave, dňa:

Za Zamestnávateľa:

Za odborové organizácie:

.....  
**Ing. Ivan Rybárik**  
generálny riaditeľ  
Slovenskej správy ciest

.....  
**Mgr. Izabela Jágerová**  
predsedníčka ZO IOZ  
Základná organizácia IOZ  
pri Slovenskej správe ciest

.....  
**JUDr. Katarína Vičková**  
predsedníčka ZO IOZ  
Základná organizácia IOZ  
Slovenská správa ciest – IVSC  
Banská Bystrica

## TVORBA, PODMIENKY A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

### I.Všeobecné ustanovenia

1. Sociálny fond sa tvorí podľa zákona Národnej rady Slovenskej republiky č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“).
2. Základom na určenie prídeltu do sociálneho fondu (ďalej len „SF“) je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.
3. Podľa PKZ uzatvorenej na roky 2022 až 2025 tvorba SF je vo výške 1,5 % zo základu uvedenom v bode 2.

### II.Položky sociálneho fondu

Položky sociálneho fondu sú po dobu platnosti kolektívnej zmluvy nasledovné:

#### Príjmy:

1,5% z úhrnu hrubých plátov.

#### Výdavky:

- a) príspevok na stravovanie je 0,70 € na jedno hlavné jedlo; v prípade priaznivého zostatku finančných prostriedkov na účte Sociálneho fondu SSC, zamestnávateľ **môže** na kratšie obdobie ( 2 – 5 mesiacov) poskytnúť príspevok na stravovanie uhrádzaný z príspevkov zo sociálneho fondu v maximálne možnej sume. Zamestnávateľ vopred informuje odborové organizácie o tomto zámere s uvedením výšky zostatku sociálneho fondu, výšky plánovaného doplatku na stravovanie na jedno hlavné jedlo a obdobia, počas ktorého sa bude táto výška uplatňovať.
- b) príspevok na sociálnu výpomoc - maximálne 20 % z príjmu.

### III.Zásady pre hospodárenie so sociálnym fondom

1. Sociálny fond je fond, ktorý tvorí zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.
2. Príspevky zo sociálneho fondu sa poskytujú zamestnancom SSC v pracovnom pomere a ich rodinným príslušníkom za účelom realizácie sociálneho programu.
3. **O použití prostriedkov sociálneho fondu rozhoduje zamestnávateľ, v mene ktorého koná generálny riaditeľ v súčinnosti so ZO IOZ.**
4. Správcom prostriedkov sociálneho fondu je úsek ekonomiky a vnútorného riadenia.
5. **Sociálna výpomoc** – je nenávratný finančný príspevok, ktorý sa poskytuje len v prípadoch, kedy sa zamestnanec dostane nie z vlastnej viny do ťaživej finančnej situácie, sociálnej tiesne, ktorú nemôže zvládnuť sám.

#### 5.1. Podmienky poskytovania sociálnej výpomoci a druhy príspevkov:

- a) Pri narodení dieťaťa na základe overeného dátumu narodenia dieťaťa zamestnancom mzdovej učitárne vo výške **250 EUR**;

Sociálna výpomoc sa poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu narodenia dieťaťa trvá najmenej jeden rok. V prípade, že v SSC sú zamestnaní obaja rodičia dieťaťa, príspevok sa poskytne iba jednému zamestnancovi. Sociálna výpomoc sa neposkytne zamestnancovi, ktorý je vo výpovednej dobe alebo požiadal o skončenie pracovného pomeru dohodou.

- b) Pri dlhodobej dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v trvaní od troch do šesť mesiacov **100 Eur**, od šesť do deväť mesiacov **200 Eur**, od deväť do dvanásť mesiacov **300 Eur** z dôvodu napr. operácie, úrazu, závažnej diagnózy, súbehu viacerých diagnóz a pod. na základe overenej doby trvania PN zamestnancom odbor ľudských zdrojov alebo oddelenia finančného a mzdového účtovníctva. Sociálnu výpomoc z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti je možné poskytnúť tomu istému zamestnancovi najviac **1 krát** v kalendárnom roku.
- c) pri úmrtí zamestnanca na základe predloženia úmrtného listu zosnulého zamestnanca:
- manželovi alebo manželke **vo výške 350 EUR**,
  - každému nezaopatrenému dieťaťu **vo výške 200 EUR**,
- d) pri úmrtí manžela, manželky na základe predloženia úmrtného listu zosnulého manžela, manželky **vo výške 350 EUR**,
- e) pri úmrtí nezaopatreného dieťa na základe predloženia úmrtného listu a potvrdenia o návšteve školy po skončení povinnej školskej dochádzky zosnulého nezaopatreného dieťaťa **vo výške 200 EUR**.

## 5.2. Postup pri predkladaní žiadosti :

- a) zamestnanec alebo rodinný príslušník požiada zamestnávateľa o sociálnu výpomoc na osobitnom tlačive, ktoré tvorí prílohu č. 2 k tejto PKZ,
- b) podpísanú žiadosť, vrátane príloh (doklady preukazujúce nárok na poskytnutie príspevku napr. kópia úmrtného listu, originál potvrdenia o návšteve školy a pod.) žiadateľ doručí úseku ekonomiky a vnútorného riadenia - odboru ľudských zdrojov. Odbor ľudských zdrojov overí resp. nechá overiť zamestnancom oddelenia finančného a mzdového účtovníctva skutočnosť uvedené v žiadosti zakladajúce nárok zamestnanca na sociálnu výpomoc,
- c) o poskytnutí a výške sociálnej výpomoci rozhoduje **komisia**, zložená z 1 zástupcu úseku ekonomiky a vnútorného riadenia (odboru ľudských zdrojov), 1 zástupcu úseku ekonomiky a riadenia (oddelenia rozpočtu a financovania) a 1 určeného zástupcu ZO IOZ ,
- d) **vyplatenie prostriedkov zo sociálneho fondu schvaľuje svojim podpisom generálny riaditeľ a príslušný predseda ZO IOZ na základe odporúčania riaditeľa úseku ekonomiky a vnútorného riadenia.**

6. Zostatok sociálneho fondu prechádza do nasledujúceho kalendárneho roka.

#### IV. Závěrečné ustanovenia

1. „Tvorba, podmienky a použitie sociálneho fondu“ tvoria neoddeliteľnú súčasť Podnikovej kolektívnej zmluvy.
2. „Tvorbu, podmienky a použitie sociálneho fondu“ je možné meniť a upravovať len písomnou dohodou medzi zamestnávateľom a ZO IOZ SSC Bratislava a ZO IOZ Banská Bystrica.
3. „Tvorba, podmienky a použitie sociálneho fondu“ nadobúdajú ako neoddeliteľná a záväzná súčasť PKZ platnosť dňom podpisu PKZ zmluvnými stranami a účinnosť dňom 01. 01. 2022. Zmluvné strany sa v súlade s ust. § 47a ods. 2) Občianskeho zákonníka č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov dohodli, že po zverejnení PKZ v Centrálnom registri zmlúv, vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky v spojení s §5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, posunú účinnosť tejto PKZ v znení jej príloh (neskôr po jej zverejnení) na deň 01. 01. 2022 Zásady sa vyhotovujú v piatich rovnopisoch. Zamestnávateľ dostane dva rovnopisy, každá ZO IOZ dostane po jednom rovnopise. **Jeden rovnopis** bude zaslaný k uloženiu na IOZ.

V Bratislave dňa:

V Bratislave dňa:

Za Zamestnávateľa:

Za odborové organizácie:

.....  
Ing. Ivan Rybárik  
generálny riaditeľ  
Slovenskej správy ciest

.....  
Mgr. Izabela Jágerová  
predsedníčka ZO IOZ  
Základná organizácia IOZ  
Slovenská správa ciest Bratislava

.....  
JUDr. Katarína Vlčeková  
predsedníčka ZO IOZ  
Základná organizácia IOZ Slovenská  
správa ciest - IVSC Banská Bystrica