Táto zmluva
bola uzatvorená 29. 12. 2021
bola zverejnená 29. 12. 2021
nadobudla účinnosť 1. 1. 2022

Trenčianske múzeum v Trenčíne

Kolektívna zmluva

Trenčín, 1.1.2022

V súlade s § 231 Zákonníka práce a v súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov Trenčianskeho múzea v Trenčíne zmluvné strany

Trenčianske múzeum v Trenčíne (ďalej „TM“) ako zamestnávateľ

zastúpené riaditeľom Trenčianskeho múzea v Trenčíne ***Mgr. Petrom Martiniskom***

a

SLOVES Závodný výbor Trenčianske múzeum v Trenčíne (ďalej „ZV SLOVES pri TM“),

zastúpený jeho predsedníčkou ***Mgr. Luciou Tretinárovou***

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu.

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1
Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 Zákonníka práce, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „zákon č. 553/2003 Z. z.“.

(3) Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov.

(4) Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu v súlade s platnými ustanoveniami Zákonníka práce, zákona o kolektívnom vyjednávaní, 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, 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 ostatnými súvisiacimi právnymi predpismi.

Článok 2
Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas vrátane zamestnancov odborovo neorganizovaných. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 3
Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ predloženého jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ" a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 4
Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 5
Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností na nevyhnutnú činnosť odborovej organizácii bezplatne a v primeranom rozsahu vlastnú alebo prenajatú miestnosť (miestnosti) s nevyhnutným vybavením pre jej činnosť a schôdzkovú činnosť a bude hradiť náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou. Ďalej sa zaväzuje, že jej umožní používať bežné komunikačné prostriedky, výpočtovú a rozmnožovaciu techniku, ktorými je vybavený, vrátane spotrebného materiálu a služieb.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje bezplatne vykonávať úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy zamestnancovi - členovi odborovej organizácie tieto poukázať na účet odborovej organizácie na základe jeho písomného súhlasu so zrážkou zo mzdy.

(3) Zamestnávateľ hradí nevyhnutné náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane vydania KZ v počte dohodnutom v KZ.

(4) Pre pracovné návštevy odborovej organizácie platia pre vstup do priestorov a na pracoviská zamestnávateľa rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy zamestnávateľa. Odborovej kontrole bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci umožní zamestnávateľ prístup do všetkých priestorov zamestnávateľa len v sprievode zástupcu zamestnávateľa.

(5) Zamestnanci organizovaní v odborovej organizácii, budú činnosti spojené s členstvom v odborovej organizácii vykonávať predovšetkým v mimopracovnom čase, okrem prípadov,

ktoré na základe predchádzajúcej dohody zamestnávateľa s odborovou organizáciou, nemožno vykonať mimo pracovného času.

(6) Na výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimopracovného času, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac v rozsahu 7 a ½ hodiny mesačne.

Druhá časť

Článok 6
Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

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

(2) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov zamestnávateľ zaviedol pružný pracovný čas. Podmienky jeho uplatnenia sú rozpracované v pracovnom poriadku.

(3) Zamestnancom sa každoročne na odôvodnenú písomnú žiadosť udeľujú výnimky z pracovného času (napr.: posunutie začiatku a konca pracovnej doby).

(4) Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytuje v trvaní 30 minút, ktorá sa do pracovného času nezapočítava. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci pracovnej zmeny.

(5) Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

(6) Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

(7) Výmera dovolenky podľa § 103 odsek 1 až 2 ZP sa predlžuje o jeden týždeň t.z., že základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

(8) Základná a osobitná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa bude zvyšovať v súlade s platnou legislatívou na príslušný rok.

(9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na celý pracovný deň s náhradou mzdy na účasť na darovaní krvi.

(10) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri konaní kultúrnych a športových podujatí organizovaných zamestnávateľom a odborovou organizáciou pracovné voľno do 7,5 hod s náhradou mzdy.

(11) Práca nadčas môže byť v zmysle Zákonníka práce vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa v rozsahu najviac 150 hodín v kalendárnom roku. Výnimočne možno dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad rozsah 150 hodín o ďalších 250 hodín, t.j. celkovo v rozsahu 400 hodín ročne.

(12) Zamestnávateľ zabezpečí v súlade s § 35 ods. 1 ZP v prípade smrti zamestnanca prechod mzdových nárokov z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v spoločnej domácnosti, do výšky štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

(13) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP, v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby.

(14) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 ZP vo výške jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(15) V prípade ukončenia pracovného pomeru v kalendárnom roku, v ktorom vznikol zamestnancovi nárok na vznik starobného dôchodku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

(16) Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(17) V súlade s § 8 odsek 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov výška náhrady príjmu zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti je v období :

- zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 25 % počas troch dní a 55 % počas siedmich dní denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

(18) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu do výšky jeho funkčného platu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea podľa § 20 ods. 1, písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z.

(19) Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“). Príspevok bude poskytovaný na základe dohodnutých podmienok zamestnávateľa a ZV SLOVES pri TM. Zásady pre poskytovanie príspevku na DDS sú prílohou č. 4 tejto kolektívnej zmluvy.

(20) Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Podmienky odmeňovania a zaraďovania zamestnancov sa riadi vnútorným mzdovým predpisom zamestnávateľa.

(21) Zamestnávateľ sa na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b) a e) zákona o odmeňovaní riadi vnútorným predpisom pre poskytovanie odmien.

(22) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(23) Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi jeden mesiac pred jej uskutočnením.

(24) Zamestnávateľ poskytne stravný lístok/finančný príspevok zamestnancovi, ktorý vykonal prácu nadčas a odpracoval viac ako 6 hodín a tento nadčas bude preplácaný.

(25) Zamestnávateľ zároveň poskytne stravný lístok/finančný príspevok aj tomu zamestnancovi, ktorý odpracoval nadčas a bude čerpať náhradné voľno v rámci rozvrhu svojich pracovných zmien.

(26) Pri pracovných nadčasoch bude prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút zamestnávateľ odpočítavať z pracovného času len v prípade, ak nadčas bude v trvaní 6 hodín a viac.

(27) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v druhom polroku 2022 na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna s náhradou platu. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

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

Tretia časť

Článok 7
Sociálna oblasť a sociálny fond

(1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov a finančného príspevku.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa v sume najmenej vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Pre tento účel zamestnávateľ vyčlení v rozpočte sumu pokrývajúcu tento zákonný nárok.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a to na jedno hlavné jedlo podľa spracovanej kalkulácie, ktorá tvorí neoddeliteľnú prílohu KZ - príloha č. 2.

(4) Zamestnávateľ poskytne príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach organizovaných zamestnávateľom maximálne v sume 1500 € za kalendárny rok.

(5) Zamestnávateľ poskytne príspevok na regeneráciu pracovných síl, poznávacie zájazdy organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou maximálne v sume 1500 € za kalendárny rok.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancom aj po dobu ich riadnej dovolenky, krátkodobého ošetrovania (OČR) v dĺžke trvania do 14 dní a prekážok v práci na strane zamestnanca najviac do 14 dní za kalendárny rok (7 pracovných dní na pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie, ošetrenie zamestnanca a 7 pracovných dní na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotného zariadenia na vyšetrenie, alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze).

(7) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond je tvorený :

a) povinným prídelom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o znení a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a
b) ďalším prídelom vo výške 0,50 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(8) Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu sú neoddeliteľnou prílohou KZ – príloha č. 1

Štvrtá časť
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

(2) Kolektívna zmluva ja platná odo dňa podpísania zmluvnými stranami. Účinnosť KZ nadobúda nasledujúci deň po jej zverejnení. Platnosť a účinnosť KZ končí dňom dohodnutým zmluvnými stranami, alebo nasledujúci deň po zverejnení novej kolektívnej zmluvy.

(3) Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy končí účinnosť kolektívnej zmluvy z 1. apríla 2020 v znení dodatku č. 1, dodatku č. 2, dodatku č. 3, dodatku č. 4 a dodatku č. 5.

(4) ZV SLOVES Trenčianske múzeum v Trenčíne v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí zverejnenie kolektívnej zmluvy a jej dodatkov v intranetovej knižnici „Trenčianske múzeum".

(5) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru zamestnávateľ oboznámi s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

(6) Odborová organizácia je povinná oboznámiť zamestnancov s obsahom KZ najneskôr do 15 dní od jej zverejnenia.

(7) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Zamestnávateľ obdrží 3 vyhotovenia KZ a odborová organizácia obdrží jedno vyhotovenie KZ.

(8) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trenčíne, dňa 29. decembra 2021

Príloha č. 1 – Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu
Príloha č. 2 – Kalkulácia stravných lístkov a finančného príspevku
Príloha č. 3 – Rozpočet Sociálneho fondu Trenčianskeho múzea v Trenčíne na rok 2022
Príloha č. 4 - Zásady poskytovania príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie

Odborová organizácia:

SLOVES-20-0007-0300
Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
ZÁVODNÝ VÝBOR
Trenčianske múzeum
911 01 TRENČÍN 1, Mierové nám. 46

.....
Mgr. Lucia Tretinárová
predseda

Zamestnávateľ:

TRENČIANSKE MÚZEUM
V TRENČÍNE
MIEROVÉ NÁM. č. 46
912 50 TRENČÍN
P.O. Box č. 120
-4-

.....
Mgr. Peter Martinisko
riaditeľ

Príloha č.1 ku Kolektívnej zmluve zo dňa 1.1.2022

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

Článok 1 – Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom.

(2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF upravovať písomným číslovaným dodatkom schváleným oboma zmluvnými stranami.

(3) Prostriedky SF sa vedú na osobitnom účte v banke.

(4) Zúčtovanie prostriedkov SF za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

Článok 2 – Tvorba SF

(1) Nevyčerpaný zostatok SF sa prevádza do nasledujúceho roka.

(2) Základom na určenie mesačného prídelu (povinného i ďalšieho) do SF je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov z bežného účtu na účet SF sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Článok 3 – Použitie SF

(1) Zmluvné strany spolurozhodujú o všetkých výdavkoch hradených z prostriedkov SF.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na:
   a) stravovanie,
   b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach organizovaných zamestnávateľom
   c) príspevok na regeneráciu pracovných síl, poznávacie zájazdy organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou

Príloha č. 2 ku Kolektívnej zmluve zo dňa 1.1.2022

Kalkulácia stravného lístka/finančného príspevku od 1.1.2022

Hodnota stravného lístka/finančného príspevku	**4,50 Eur**
Príspevok zamestnávateľa	2,50 Eur
Príspevok zo SF	0,70 Eur
Príspevok zamestnanca	1,30 Eur

Príloha č. 3 ku Kolektívnej zmluve zo dňa 1.1.2022

Rozpočet
Sociálneho fondu Trenčianskeho múzea v Trenčíne na rok 2022

I. Tvorba sociálneho fondu:

a) Počiatočný stav	9 360,52	Eur
b) Povinný prídel (§ 3 ods.1 písm. a) vo výške 1 % zo základu)	8 748,00	Eur
a ďalší prídel (§ 3 ods. 1 písm. b) vo výške 0,5 % zo základu)	4 374,00	Eur
c) Ostatné (dary, dotácie, príspevky, delimitácie, z výsledku hosp.)	0,00	Eur
Tvorba spolu:	**22 482,52**	**Eur**

II. Použitie sociálneho fondu

a) príspevok na stravu	11 300,00	Eur
b) príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach	1 500,00	Eur
c) príspevok na regeneráciu pracovných síl, poznávacie zájazdy organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou	1 500,00	Eur
Použitie spolu:	14 300,00	Eur
III. Konečný zostatok	**8 182,52**	**Eur**

Príloha č. 4 ku Kolektívnej zmluve zo dňa 1.1.2022

Zásady poskytovania príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie

Článok 1
Podmienky poskytnutia príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ bude poskytovať mesačne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) zamestnancovi, ktorý:
   a. je u zamestnávateľa v pracovnom pomere a od vzniku pracovného pomeru uplynula doba najmenej 6 kalendárnych mesiacov,
   b. uzatvoril zamestnaneckú zmluvu o dôchodkovom sporení s niektorou z doplnkových dôchodkových spoločností pôsobiacich na území Slovenskej republiky,
   c. zamestnanec platí príspevky na DDS (príspevok zamestnanca),
   d. má uzatvorenú dohodu o zrážkach príspevku na DDS zo mzdy.

2. Ak zamestnanec uzavrel alebo uzavrie zamestnaneckú zmluvu s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ bude poskytovať príspevok len raz.

3. Príspevok zamestnávateľ neposkytuje v prípade, že zamestnanec:

   a) dovŕšil dôchodkový vek na starobný dôchodok v zmysle platnej legislatívy SR,
   b) je v pracovnom pomere u zamestnávateľa a zároveň poberá dôchodok za výsluhu rokov,
   c) čerpal dlhodobé pracovné voľno bez náhrady mzdy (30 a viac kalendárnych dní),
   d) bol práceneschopný všetky pracovné dni v kalendárnom mesiaci,
   e) je na materskej, resp. rodičovskej dovolenke.

   O uvedených skutočnostiach je zamestnanec povinný písomne informovať zamestnávateľa.

4. Nárok na príspevok zamestnávateľa zaniká v posledný kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru.

Článok 2
Výška príspevku

1. Zmluvné strany sa dohodli na príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov v príslušnom mesiaci. Podmienkou poskytnutia príspevku je zatvorenie účastníckej zmluvy a jeho príspevok na DDS.

2. Príspevok zamestnávateľa sa poskytuje zamestnancovi na základe žiadosti a priloženej kópie zamestnaneckej zmluvy. Nárok na poskytnutie príspevku zamestnávateľa nie je možné priznať spätne.

3. Príspevok zamestnávateľa je hradený z nákladov zamestnávateľa. V zmysle zákona o dani z príjmov podlieha dani a bude zamestnancom zdaňovaný. V zmysle zákona o zdravotnom poistení bude započítaný do vymeriavacieho základu pre zdravotné poistenie.