

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanec“) odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov uzatvárajú zmluvné strany :

Ústav na výkon trestu odňatia slobody pre mladistvých v Sučanoch
zastúpený riaditeľom

plk. PaedDr. Jarmilou ČAVAROVOU, PhD.
(ďalej len „zamestnávateľ “)

na jednej strane

a

Základná organizácia odborového zväzu
Ústavu na výkon trestu odňatia slobody pre mladistvých v Sučanoch
zastúpená predsedom

npor. Petrom KERHATOM
(ďalej len „odborová organizácia“)

na strane druhej

uzatvárajú

**podnikovú Kolektívnu zmluvu
pre zamestnancov Ústavu na výkon trestu odňatia slobody v Sučanoch**

na rok 2014

P r v á h l a v a

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Čl. 1

(1) Zmluvné strany uzatvárajú túto zmluvu podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).

(2) Zmluva je záväzná pre Ústav na výkon trestu odňatia slobody pre mladistvých v Sučanoch (ďalej len „služobný úrad“) a všetkých zamestnancov. Zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácii a jej orgánov v služobnom úrade a uznáva odborovú organizáciu ako oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôbiť pri ich riešení.

(4) Všeobecné podmienky záväzné pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu sú určené v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme na rok 2014 zo dňa 25. novembra 2013.

D r u h á h l a v a

SOCIÁLNY FOND

Čl. 2

Tvorba a použitie sociálneho fondu

(1) Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený spoločne so sociálnym fondom pre zamestnancov a príslušníkov v služobnom pomere podľa zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, SIS, Zboru väzenskej a justičnej stráže SR a Železničnej polície v znení neskorších predpisov (ďalej len „príslušník“). Zmluvné strany sa dohodli, že výška tvorby sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

- a) povinný prídelenie vo výške **1%** a
- b) ďalší prídelenie zamestnávateľa vo výške **0,50%**, z úhrnu hrubých miezd zúčtovaných za kalendárny rok.

(2) Sociálny fond sa v roku 2014 použije takto:

- a) formou nepeňažného príspevku na stravovanie vo výške **0,75 €** na každý zakúpený stravný lístok zamestnancovi,
- b) formou nepeňažného príspevku na stravovanie vo výške **0,75 €** zamestnancom na funkciu kuchár, za jedno hlavné jedlo za každú odpracovanú zmenu (v zmysle § 4 ods. 5 RMS č. 4/2009 o stravovaní v ZVJS),
- c) formou nepeňažného príspevku na stravovanie vo výške **0,94 €** na jedno hlavné jedlo s príspevkom zamestnávateľa v pracovných dňoch poberateľovi starobného dôchodku,

predčasného starobného dôchodku alebo invalidného starobného dôchodku, ktorý bol ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného starobného dôchodku zamestnancom v pracovnom pomere k ústavu, ak nemá u iného zamestnávateľa riadny pracovný pomer (táto skutočnosť sa preukazuje čestným vyhlásením),

d) najviac **15%** prostriedkov sociálneho fondu podľa odseku 4 formou peňažného plnenia na účasť na kultúrnych, športových podujatiach a výletoch za účasti detí do 17-teho roku veku dosiahnutom v danom kalendárnom roku, na spoločenských akciách schválených zamestnávateľom pri príležitosti Medzinárodného dňa detí a sv. Mikuláša pre deti do 12-teho roku veku dosiahnutom v danom kalendárnom roku, ako aj na ďalšiu realizáciu ústavnej (podnikovej) sociálnej politiky v oblasti starostlivosti zamestnancov,

e) najviac **10 %** prostriedkov sociálneho fondu podľa odseku 4 na poskytnutie sociálnej výpomoci,

f) nevyčerpaný zostatok tvorby sociálneho fondu formou peňažného plnenia - príspevku každému zamestnancovi v termíne vyplatenia mzdy za mesiac november 2014 ako príspevok na dopravu do zamestnania a späť a na regeneráciu pracovnej sily.

(3) V mesiacoch január až november 2014 sa môžu na poskytnutie sociálnej výpomoci použiť prostriedky sociálneho fondu určené na použitie podľa ods. 2 písm. f); pritom sa však nesmie ohroziť ich použitie na účely uvedené v ods. 2 písm. f).

(4) Výšku sociálneho fondu určeného na použitie podľa odseku 2 tvorí:

a) zostatok z roku 2013,

b) tvorba sociálneho fondu za obdobie január až december 2014.

(5) Zamestnancovi sa sociálny fond podľa ods. 2 písm. f) vyplatí pomernou časťou v závislosti od dĺžky pracovného pomeru v roku 2014.

(6) Ak zamestnanec nastúpil do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho mesiaca, bude sa pre účely výpočtu podľa odseku 5 považovať, ako by nastúpil prvého dňa daného kalendárneho mesiaca.

(7) Nevyčerpané prostriedky z časti sociálneho fondu uvedené v ods. 2 písm. e) a f) zmluvy sa prevedú do roku 2014. Nevyčerpaná časť zo sociálneho fondu za mesiac december 2014 sa prevedie do roku 2015.

(8) Na plnenia poskytnuté zo sociálneho fondu sa vzťahujú ustanovenia zákona o dani z príjmov¹⁾.

Čl. 2a

Regenerácia pracovných síl

(1) Z prostriedkov sociálneho fondu podľa čl. 2 ods. 2 písm. d) sa uhradia náklady spojené s dopravou (PHM) na zájazdy a prenájom vozidla (RGR č.14/2012 „o používaní služobných motorových vozidiel Zboru väzenskej a justičnej stráže na mimoslužobné účely“), výlety, spoločenské, športové a kultúrne podujatia. Termíny zájazdov, výletov, kultúrno-spoločenských aktivít odborovej organizácie pre všetkých príslušníkov na príslušný

¹⁾ Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

kalendárny rok budú včas prerokované so služobným úradom. To neplatí na akcie organizované odborovou organizáciou len pre členov odborovej organizácie.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že doprava účastníkov detskej rekreácie, organizovanej Útvárom sociálneho zabezpečenia Zboru väzenskej a justičnej stráže, sa bude hradiť z prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľa na základe faktúry, ktorú vystaví a zašle poskytovateľ dopravy, ktorým je Zboru väzenskej a justičnej stráže.

(3) Úsek ekonomiky zamestnávateľa zabezpečí úhradu faktúr a zrealizovanie zrážok z prislúchajúcej čiastky nepeňažného plnenia v zmysle osobitného predpisu v najbližšom výplatnom termíne, na základe faktúr so zoznamami účastníkov detskej rekreácie (akcie, výletu) doručenej poskytovateľom dopravy. Pri tejto úhrade nie je nutné realizovať zasadnutie komisie na posudzovanie a predkladanie návrhov na využitie sociálneho fondu.

(4) Pri využití sociálneho fondu podľa tohto článku nesmú byť pri akciách odborovej organizácie podľa ods. 1 diskriminovaní nečlenovia odborovej organizácie.

Čl. 3

Zásady použitia sociálneho fondu

(1) Zákon NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) a zákon č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov stanovuje, že prostriedky fondu sú určené pre sociálne potreby pracovníkov. Príspevok sa nebude vyplácať tým zamestnancom, ktorých pracovný pomer v decembri 2014 netrvá, t.j. skončil sa do 30. novembra 2014 vrátane.

(2) Príspevky z prostriedkov sociálneho fondu možno poskytnúť v rozsahu a podľa týchto zásad zamestnancom služobného úradu. Na poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu nie je právny nárok. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zostavujú rozpočet o tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu podľa znenia zákona o sociálnom fonde. Zmluvné strany sú oprávnené v odôvodnených prípadoch a v súlade so znením zákonov rozhodovať o čiastočných úpravách medzi jednotlivými položkami.

(3) Príspevok zo sociálneho fondu sa vo výplatnom termíne za mesiac november 2014 nebude vyplácať za taký mesiac, v ktorom zamestnanec nevytváral sociálny fond (t.j. pracovné voľno bez nároku na mzdu dlhšie ako jeden mesiac, materská dovolenka, práceneschopnosť dlhšia ako jeden mesiac). To neplatí v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

(4) Odsek 3 sa neuplatňuje, ak zamestnanec v jednotlivom mesiaci odpracuje aspoň jeden deň. V tom prípade sa postupuje tak, akoby odpracoval celý mesiac a bude mu príspevok za daný mesiac vyplatený.

(5) Poskytnutím návratnej sociálnej výpomoci a bezúročnej pôžičky nesmie byť ohrozené použitie sociálneho fondu podľa čl. 2 ods. 2 písm. a) až e) tejto zmluvy. Návratnosť návratnej sociálnej výpomoci a bezúročnej pôžičky musí byť zabezpečená najneskôr do 30. novembra príslušného kalendárneho roku. To neplatí v prípadoch hodných osobitného zreteľa.

T r e t i a h l a v a
SOCIÁLNA VÝPOMOC
A ZÁSADY POSKYTOVANIA SOCIÁLNEJ VÝPOMOCI

P r v ý d i e l
Úvodné ustanovenia

Čl. 4

(1) Zo sociálneho fondu sa môže za nižšie uvedených podmienok poskytnúť zamestnancom sociálna výpomoc.

(2) Sociálna výpomoc slúži na urýchlené riešenie ťažkej sociálnej situácie zamestnanca vzniknutej následkom náhlej a nepredvídateľnej udalosti alebo životnej udalosti, ktorá vyžaduje zvýšené finančné náklady.

(3) Sociálna výpomoc sa môže poskytnúť ako:

- a) nenávratná sociálna výpomoc alebo
- b) návratná sociálna výpomoc.

(4) Sociálna výpomoc sa môže poskytnúť aj formou bezúročnej pôžičky zo sociálneho fondu, pričom sa nesmie navzájom kombinovať s nenávratnou a návratnou sociálnou výpomocou.

(5) Poskytnutie sociálnej výpomoci podľa odseku 3 má prednosť pred poskytnutím sociálnej výpomoci podľa odseku 4; pritom sa prednostne poskytuje sociálna výpomoc na účely podľa čl. 5 ods. 1 a čl. 6 ods. 1 písm. e) zmluvy.

D r u h ý d i e l
Nenávratná sociálna výpomoc

Čl. 5

(1) Nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť:

- a) pri úmrtí blízkej osoby²⁾ zamestnanca,
- b) pri dlhodobom ťažkom ochorení zamestnanca, prípadne člena jeho domácnosti³⁾, vyžadujúcim zvýšené náklady liečby,
- c) pri vzniku rozsiahlej škody na majetku zamestnanca následkom živelnej udalosti,
- d) pri ďalších závažných sociálnych situáciách zamestnanca.

(2) Nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje maximálne do výšky **500 €**. Vypláca sa v hotovosti v pokladni ústavu.

(3) Nenávratnú sociálnu výpomoc možno na jednu udalosť poskytnúť len raz za kalendárny rok.

²⁾ § 116 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

³⁾ § 115 zákona č. 40/1964 Zb.

T r e t í d i e l

Návratná sociálna výpomoc

Čl. 6

- (1) Návratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť:
- a) zamestnancovi ako finančná výpomoc pri vlastnej svadbe,
 - b) zamestnancovi na štandardné zariadenie domácnosti jedenkrát počas trvania pracovného pomeru,
 - c) zamestnancovi, ktorému boli na pracovisku alebo na ceste z pracoviska do miesta bydliska odcudzené osobné finančné prostriedky a z toho dôvodu sa dostal do ťaživej finančnej situácie,
 - d) zamestnancovi na úhradu nákladov za získavanie alebo zvyšovanie vzdelania,
 - e) v prípadoch uvedených v čl. 5 ods. 1 zmluvy, ak nebola poskytnutá zamestnancovi nenávratná sociálna výpomoc.

(2) Návratná sociálna výpomoc sa poskytuje maximálne do výšky **500 €**. Vypláca sa v hotovosti v pokladni ústavu.

(3) Návratnú sociálnu výpomoc možno na jednu udalosť poskytnúť len raz za kalendárny rok.

(4) Vo výnimočných prípadoch, hodných osobitného zreteľa, môže byť poskytnutá na jednu udalosť súčasne nenávratná sociálna výpomoc a návratná sociálna výpomoc.

Š t v r t ý d i e l

Bezúročná pôžička zo sociálneho fondu

Čl. 7

(1) Bezúročná pôžička zo sociálneho fondu (ďalej len „bezúročná pôžička“) sa môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere na dobu neurčitú na :

- a) rekonštrukciu, modernizáciu alebo údržbu rodinného domu, alebo bytu,
- b) zakúpenie štandardného zariadenia domácnosti.

(2) Poskytnutie bezúročnej pôžičky nesmie ohroziť použitie sociálneho fondu podľa čl. 2 ods. 2 zmluvy.

(3) V závislosti od tvorby sociálneho fondu a počtu zamestnancov, ktorí požiadajú o sociálnu výpomoc, možno bezúročnú pôžičku poskytnúť maximálne do výšky **400 €**, ktoré je potrebné vydokladovať najneskôr do 30 dní od vyplatenia na oddelení ekonomiky.

(4) Ak sa v zmluve o poskytnutí sociálnej výpomoci nedohodne inak, bezúročná pôžička sa vypláca v hotovosti v pokladni ústavu.

(5) Vo výnimočných prípadoch, hodných osobitného zreteľa, môže byť poskytnutá bezúročná pôžička aj opakovane.

P i a t y d i e l
Poskytovanie nenávratnej sociálnej výpomoci,
návratnej sociálnej výpomoci a bezúročnej pôžičky

Čl. 8

Rozhodnutie o poskytnutí nenávratnej sociálnej výpomoci,
návratnej sociálnej výpomoci a bezúročnej pôžičky

(1) O poskytnutí nenávratnej sociálnej výpomoci, návratnej sociálnej výpomoci a bezúročnej pôžičky (ďalej len „sociálna výpomoc“), ako aj o jej výške rozhoduje na základe návrhu komisie na posudzovanie a predkladanie návrhov na využitie sociálneho fondu (ďalej len „komisia“) riaditeľ ústavu.

(2) Rozhodnutie o poskytnutí sociálnej výpomoci, ako aj o jej výške (ďalej len „rozhodnutie“) musí mať písomnú formu.

Čl. 9

Komisia

(1) Komisiu zriaďuje svojím rozkazom riaditeľ ústavu. Komisia je poradným orgánom riaditeľa ústavu.

(2) Účelom komisie je sústreďovanie a posudzovanie podnetov na využitie sociálneho fondu, sústreďovanie a posudzovanie žiadostí o poskytnutie sociálnej výpomoci a príprava návrhov rozhodnutí.

(3) Komisia pozostáva z predsedu komisie, podpredsedu komisie a štyroch členov. Tvoria ju predseda základnej organizácie, vedúci personálnej skupiny ústavu, vedúci oddelenia ekonomiky ústavu, vedúci oddelenia ochrany a obrany ústavu a dvaja členovia základnej organizácie.

(4) Predsedom komisie je predseda základnej organizácie. Podpredsedu komisie určí riaditeľ ústavu svojím rozkazom.

(5) Komisiu zvoláva a jej činnosť riadi predseda komisie.

(6) V prípade, ak prejednanie veci neznesie odklad a predseda komisie nie je prítomný, komisiu zvoláva a jej činnosť riadi podpredseda komisie.

(7) Komisia sa schádza podľa potreby, avšak minimálne raz za štvrt'rok; to neplatí, ak nebola v danom štvrt'roku podaná žiadna žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci.

(8) Komisia rozhoduje verejným hlasovaním. V prípade rovnosti hlasov má rozhodujúci hlas predsedajúci komisie.

(9) Pri rozhodovaní o sociálnej výpomoci sa zohľadňujú aj nasledujúce skutočnosti:

- a) či, kedy a za akým účelom už bola zamestnancovi žiadajúcemu o sociálnu výpomoc (ďalej len „žiadateľ“) poskytnutá sociálna výpomoc v posledných piatich rokoch od roku, v ktorom žiada o poskytnutie sociálnej výpomoci,
- b) či bola a z akého dôvodu odmietnutá žiadateľom už schválená sociálna výpomoc (čl. 12 ods. 2 zmluvy),
- c) či boli žiadateľom dodržané termíny a výška splátok pri predchádzajúcich sociálnych výpomociach.

(10) Stanovisko komisie musí mať písomnú formu.

(11) Administratívne práce pre komisiu zabezpečuje člen komisie určený predsedom komisie.

Čl. 10

Žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci

(1) Žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci (ďalej len „žiadosť“) musí mať písomnú formu.

(2) Žiadateľ doručí žiadosť predsedovi komisie prostredníctvom organizačno-právneho oddelenia.

(3) Žiadosť musí obsahovať nasledujúce údaje:

- a) aký druh sociálnej výpomoci žiadateľ požaduje,
- b) aká je požadovaná výška sociálnej výpomoci,
- c) či sa jedná o prvú žiadosť, alebo už v minulosti bola výpomoc (pôžička) poskytnutá.

(4) Žiadosť musí ešte okrem náležitostí uvedených v odseku 3 obsahovať:

- a) ak ide o nenávratnú sociálnu výpomoc a návratnú sociálnu výpomoc aj dôvod žiadosti, resp. účel použitia (čl. 5 ods. 1 a čl. 6 ods. 1 zmluvy),
- b) ak ide o návratnú sociálnu výpomoc a bezúročnú pôžičku:
 - 1. poskytované záruky návratnosti sociálnej výpomoci (ručiteľ),
 - 2. termín splatenia sociálnej výpomoci.

(5) Žiadateľ je povinný pri poskytnutí sociálnej výpomoci okrem bezúročnej pôžičky predložiť v lehotách podľa odseku 7 nasledujúce doklady:

- a) pri žiadosti o poskytnutie sociálnej výpomoci podľa čl. 5 ods. 1 a čl. 6 ods. 1 písm. a), c), d) a e) zmluvy doklady preukazujúce skutočnosť rozhodnú pre poskytnutie sociálnej výpomoci (napr. úmrtný list; potvrdenie lekára, z ktorého musí byť zrejmé o aký liek alebo zdravotnícku pomôcku ide, v akej výške je hrazený zdravotnou poisťovňou, doba nepretržitej potreby lieku; sobášny list; doklady o ohlásení krádeže; doklad o prijatí na štúdium a pod.),
- b) pri žiadosti o poskytnutie sociálnej výpomoci podľa čl. 6 ods. 1 písm. b) zmluvy účtovné doklady, z ktorých musí byť zrejmé, aké štandardné zariadenie bolo zakúpené a v akej cene.

(6) Žiadateľ je povinný pri poskytnutí bezúročnej pôžičky predložiť v lehotách podľa odseku 7 doklady preukazujúce účel, na ktorý bola podľa čl. 7 bezúročná pôžička poskytnutá.

(7) Komisia si môže vyžiadať aj ďalšie doklady potrebné k rozhodnutiu o poskytnutí sociálnej výpomoci.

(8) Lehoty predloženia dokladov uvedených v odsekoch 5 až 7 stanoví komisia na základe individuálneho posúdenia.

Ručenie za poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci a bezúročnej pôžičky

Čl. 11

(1) Poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci a bezúročnej pôžičky sa zabezpečuje ručením podľa osobitného predpisu⁴⁾. Hlavný spôsob ručenia je ručenie zrážkami z platu zamestnanca⁵⁾.

(2) Ručiteľom musí byť príslušník alebo zamestnanec ústavu.

(3) Poskytnutú návratnú sociálnu výpomoc alebo bezúročnú pôžičku alebo ich nesplatenú časť (ďalej len „pohľadávka“) je ručiteľ povinný uhradiť, ak je zamestnanec, ktorému bola poskytnutá návratná sociálna výpomoc alebo bezúročná pôžička (ďalej len „dlžník“) v omeškaní so splátkami.

(4) Ak pohľadávka nie je uhradená v dohodnutej lehote ani ručiteľom, bude sa pohľadávka vymáhať súdnou cestou. V prípade súdneho vymáhania pohľadávky preberá ručiteľ záväzok ručenia aj za súdne trovy spojené s vymáhaním pohľadávky.

(5) V prípade skončenia pracovného pomeru dlžníka sa pohľadávka uhradí z dlžníkovho platu. Ak je predpoklad, že tento nebude postačovať, musí byť dohodnutý s dlžníkom spôsob a termíny splácania pohľadávky tak, aby bol dodržaný pôvodne dohodnutý termín splatenia pohľadávky.

Čl. 12

Zmluva o poskytnutí sociálnej výpomoci

(1) Na základe platného rozhodnutia uzatvorí ústav a žiadateľ Zmluvu o poskytnutí sociálnej výpomoci.

(2) V prípade, že žiadateľ odmietne uzatvoriť Zmluvu o poskytnutí sociálnej výpomoci, zaznačí sa táto skutočnosť spolu s dôvodom odmietnutia do žiadosti a spolu s rozhodnutím sa uloží u predsedu komisie.

(3) Zmluva o poskytnutí sociálnej výpomoci musí obsahovať minimálne tieto ustanovenia:

- a) predmet zmluvy o poskytnutí sociálnej výpomoci,
- b) ak ide o nenávratnú sociálnu výpomoc a návratnú sociálnu výpomoc dôvod žiadosti, resp. účel použitia sociálnej výpomoci,

⁴⁾ § 546 až § 550 zákona č. 40/1964 Zb.

⁵⁾ § 551 zákona č. 40/1964 Zb.

- c) spôsob a termíny splácania sociálnej výpomoci,
- d) ručenie za sociálnu výpomoc.

(4) Ustanovenia odseku 3 písm. c) a d) sa nepoužijú v prípade Zmluvy o poskytnutí nenávratnej sociálnej výpomoci.

(5) Hlavný spôsob splácania pohľadávky je zrážkami zo mzdy.

Š i e s t y d i e l

Spoločné ustanovenia k tretej hlave

Čl. 13

(1) Ústav ako poskytovateľ sociálnej výpomoci má právo kontroly použitia poskytnutej sociálnej výpomoci.

(2) V prípade zistenia, že sociálna výpomoc bola použitá na iný účel ako je uvedený v Zmluve o poskytnutí sociálnej výpomoci, je zamestnanec, ktorému bola poskytnutá sociálna výpomoc, povinný túto bezodkladne vrátiť.

(3) Výklad ustanovení tretej hlavy tejto zmluvy vykonáva komisia.

Š t v r t á h l a v a

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Čl. 13

(1) Zamestnávateľ najmenej 10 dní pred ukončením organizačných zmien týkajúcich sa zrušenia systemizovaného miesta zamestnanca tieto prerokuje s odborovou organizáciou a ak je to možné, zabezpečí oboznámenie zamestnanca, ktorého sa zmeny týkajú.

(2) Týždenný pracovný čas zamestnanca sa ustanovuje nasledovne:

- a) pre zamestnanca v jednozmennej prevádzke na 37 a ½ hodiny týždenne,
- b) pre zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a ¼ hodiny týždenne,
- c) pre zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.

(3) Pracovný čas zamestnancov, ktorí majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, je pondelok až piatok od 07:00 hod. do 15:00 hod.

(4) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

(5) Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať. Pracovná zmena zahŕňa prestávku v práci na odpočinok a jedenie.

(6) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ s náhradou mzdy.

(8) Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi nad rámec ustanovený všeobecne právnymi predpismi v prípadoch starostlivosti o:

- a) invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere – dva pracovné dni v kalendárnom mesiaci,
- b) maloleté dieťa – jeden pracovný deň v kalendárnom mesiaci,
- c) zdravotne postihnuté alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere – na dobu najviac 3 mesiace v kalendárnom roku,
- d) chorého manžela, družu, družku, rodiča zamestnanca ako aj rodiča jeho manžela – družu a starostlivosti o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcu si osobitnú opateru a toto je preukázané potvrdením ošetrojúceho lekára – najviac 5 pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia, pričom pracovné voľno s uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov.

(9) Zmluvné strany sa dohodli, že cesty zamestnanca povereného do odborových orgánov, ktoré sú vykonávané na podnet štátnych, služobných a odborových orgánov konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky (zasadania a rokovania štátnych orgánov, služobných orgánov, odborových orgánov a pod.) alebo sú vykonávané na podnet záujmového združenia policajtov, resp. zamestnancov (zasadania, rokovania odborových orgánov, činnosť súvisiaca s postavením a cieľmi odborového zväzu) sa považujú za pracovné cesty s nárokom na náhradu preukázateľných výdavkov podľa § 145 ods. 1 Zákonníka práce.

P i a t a h l a v a

SOCIÁLNA OBLASŤ

Čl. 14

(1) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca⁶⁾ je v období:

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 40% denného vymeriavacieho základu a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu.

Uvedená výška náhrady príjmu sa vzťahuje na zamestnanca, ktorého dočasná pracovná neschopnosť vznikla odo dňa účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ umožní zamestnancom a ich rodinných príslušníkov rekreáciu v liečebno–rehabilitačných strediskách zboru a rekreačných strediskách zboru formou pridelenia rekreačného poukazu za podmienok uvedených v osobitných predpisoch⁷⁾.

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) v roku 2014 je 2,5 % z objemu účtovaných platov zamestnancov.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi zboru bude zabezpečené stravovanie vo všetkých zmenách nad rámec ustanovení osobitným predpisom⁸⁾:

- a) ak pracovná doba zamestnanca zboru trvá viac ako 11 hodín, ale netrvá viac ako 12 hodín, služobný úrad poskytne dve hlavné teplé jedlá za zníženú cenu vrátane vhodného nápoja,
- b) ak pracovná doba zamestnanca zboru trvá viac ako 17 hodín, služobný úrad poskytne tri hlavné teplé jedlá za zníženú cenu vrátane vhodného nápoja.

Š i e s t a h l a v a

Výplata platu a odmeňovanie

Čl. 15

(1) Zamestnancovi sa vypláca plat 10. dňa kalendárneho mesiaca za predchádzajúci kalendárny mesiac. Ak pripadne výplatný deň na deň pracovného pokoja, výplatným dňom je predchádzajúci pracovný deň.

(2) Zamestnávateľ v rámci svojej disciplinárnej právomoci môže prejavíť formou finančnej odmeny, resp. vecným darom, ocenením práce formou ďakovného listu a podobne, spoločenské uznanie zamestnancom ktorí:

⁶⁾ §8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov

⁷⁾ RMS č. 8/2011 o rekreačnej starostlivosti v ZVJS

⁸⁾ §141 ods. 2 písm. i) zákona č. 73/1998 Z. z.

- a) bezpríspevkovo darovali krv a získali bronzovú, striebornú, zlatú alebo diamantovú Jánskeho plaketu,
- b) vykonali príkladný alebo hrdinský čin alebo dosiahli životné jubileum 50 rokov veku

(3) V prípade, ak finančná situácia v oblasti rozpočtu mzdových prostriedkov zboru umožní tvorbu fondu odmien, prerozdelenie pridelených finančných prostriedkov bude vopred prerokované s predsedom odborového zväzu alebo ním povereným zástupcom z výboru odborového zväzu.

S i e d m a h l a v a

Záverčné ustanovenie

Čl. 16

(1) Spory vzniknuté pri plnení tejto zmluvy budú zmluvné strany riešiť formou spoločného rokovania.

(2) Rozhodnutia prijaté na spoločných rokovaniach sú pre zmluvné strany záväzné.

(3) Rovnopis tejto zmluvy dostanú všetky oddelenia, úseky, skupiny a zdravotnícke zariadenie ústavu v elektronickej podobe a bude dostupný všetkým pracovníkom na nástenke základnej organizácie

(4) Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy, pričom sa postupuje podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní.

(5) Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

(6) Táto zmluva platí do 31. decembra 2014.

V Sučanoch dňa 30. decembra 2013
ÚVTOS – 12-14/11-2013

npor. Peter Kerhat
predseda odborovej organizácie

plk. PaedDr. Jarmila Čavarová, PhD.
riaditeľka ústavu
