

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 Sučany
zastúpený riaditeľom

plk. PhDr. Michalom HRNČIAROM
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

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

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

na strane druhej

uzatvárajú

**podnikovú Kolektívnu zmluvu
pre zamestnancov Ústavu na výkon trestu odňatia slobody pre mladistvých
Sučany**

na rok 2020

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 Sučany (ďalej len „služobný úrad“) a všetkých zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v služobnom úrade. 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 spolupôsobiť pri ich riešení.

(4) Všeobecné podmienky záväzné pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu, sú určené v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnancov na rok 2019 -2020 uzavretej medzi zástupcami poverenými vládou a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov v súlade s § 3 písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky podpísanej dňa 28. novembra 2018.

D R U H Á H L A V A

SOCIÁLNY FOND

Čl. 2

Tvorba a použitie sociálneho fondu

(1) Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený spoločne so sociálnym fondom pre príslušníkov v služobnom pomere podľa zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, 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 prídelený vo výške **1%** a

b) ďalší prídelený zamestnávateľa vo výške **0,35%**

zo úhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Sociálny fond sa v roku 2020 použije takto:

a) formou nepeňažného príspevku na stravovanie vo výške **0,75 €** na každý zakúpený stravový lístok zamestnancom,

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. 15/2013 o stravovaní v Zbore väzenskej a justičnej stráže),

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 **20%** prostriedkov sociálneho fondu podľa odseku 4 formou peňažného plnenia na zorganizovanie:

- oslavy Medzinárodného dňa žien,
- kultúrnych a športových podujatí a výletov za účasti nezaopatrených detí,
- spoločenskej akcie pri príležitosti Medzinárodného dňa detí pre zúčastnené deti do 15-teho roku veku dosiahnutom v danom kalendárnom roku,
- spoločenskej akcie pri príležitosti sv. Mikuláša pre zúčastnené deti do 15-teho roku veku dosiahnutom v danom kalendárnom roku,
- oslavy Dňa zboru v ústave,
- na úhradu dopravy na Krátkodobú rekreáciu príslušníkov a zamestnancov ústavu, ich rodinných príslušníkov a iných osôb,
- na úhradu dopravy na výlety príslušníkov a zamestnancov ústavu, ich rodinných príslušníkov a iných osôb,
- ako aj na ďalšiu realizáciu ústavnej (podnikovej) sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o príslušníkov,

e) najviac **20%** prostriedkov sociálneho fondu podľa odseku 4 na poskytnutie sociálnej výpomoci,

f) na príspevok na detskú rekreáciu vo výške 3 eur na jedno dieťa a noc pobytu,

g) nevyčerpaný zostatok tvorby sociálneho fondu formou peňažného plnenia - príspevku každému zamestnancovi v termíne vyplatenia mzdy za mesiac november 2020 ako príspevok na dopravu do zamestnania a späť a na regeneráciu pracovnej sily.

(3) V mesiacoch január až november 2020 sa môžu na poskytnutie sociálnej výpomoci použiť prostriedky sociálneho fondu určené na použitie podľa ods. 2 písm. g); pritom sa však nesmie ohroziť ich použitie na účely uvedené v ods. 2 písm. g).

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

a) zostatok z roku 2019,

b) tvorba sociálneho fondu za obdobie január až december 2020.

(5) Zamestnancovi sa sociálny fond podľa ods. 2 písm. g) vyplatí pomernou časťou v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru v roku 2020.

(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 sa prevedú do roku 2021. Nevyčerpaná časť zo sociálneho fondu za mesiac december 2020 sa prevedie do roku 2021.

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

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

Čl. 3

Regenerácia pracovnej sily

(1) Z prostriedkov sociálneho fondu podľa čl. 2 ods.2 písm. d) sa uhradí náklady spojené s dopravou na zájazdy realizované služobnými dopravnými prostriedkami (RGR č.25/2015 o prevádzke služobných motorových vozidiel a motorovej techniky v Zbore väzenskej a justičnej strážne) alebo inými dopravnými prostriedkami (súkromní prepravcovia), výlety, spoločenské, športové a kultúrne podujatia. Termíny zájazdov, výletov, kultúrno – spoločenských aktivít odborovej organizácie na príslušný 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 zamestnancom - žiadateľom o pridelenie detskej rekreácie, organizovanej Útvorom sociálneho zabezpečenia Zboru väzenskej a justičnej strážne sa bude hradíť z prostriedkov sociálneho fondu služobného úradu suma vo výške **3 EUR** na 1 dieťa za noc takéhoto pobytu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a dôchodcom – bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku a ich rodinným príslušníkom, využitie služobných motorových vozidiel bez úhrady za účelom dopravy zo sídla služobného úradu do miesta krátkodobej rekreácie a späť. Ďalej sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancom využitie služobných motorových vozidiel bez úhrady za účelom dopravy detí zamestnancov na detskú rekreáciu zo sídla služobného úradu a späť.

(4) Oddelenie ekonomiky služobného úradu zabezpečí vyplatenie príslušnej sumy formou peňažného plnenia podľa Čl. 2 ods. 2 písmeno f) tejto zmluvy ako súčasť výplaty mzdy žiadateľovi detskej rekreácie (po absolvovaní detskej rekreácie) v najbližšom výplatnom termíne. Podklady o účasti dieťaťa zamestnanca na detskej rekreácii doručí na oddelenie ekonomiky personálna skupina. Pri tejto úhrade nie je nutné realizovať zasadnutie sociálnej komisie.

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

Čl. 4

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 dani z príjmov v znení neskorších predpisov stanovuje, že prostriedky fondu sú určené pre sociálne potreby zamestnancov. Príspevok sa nebude vyplácať tým zamestnancom, ktorých pracovný pomer sa končí do 30. novembra 2020 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 2020 nebude vyplácať za taký mesiac, v ktorom zamestnanec nevytváral sociálny fond (t.j. pracovné voľno bez nároku na mzdu dlhšie ako jeden mesiac, rodičovská 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 g) 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.

Čl. 5

Odmena pri pracovnom jubileu

(1) Zamestnávateľ vyplatí odmenu pri pracovnom jubileu formou finančného príspevku zo sociálneho fondu zamestnancovi, ktorý odpracoval nepretržite v Zbore väzenskej a justičnej stráže 10, 15, 20, 25 rokov vo výške:

- | | |
|---|---------|
| - pri nepretržitom odpracovaní 10 rokov | 50 eur |
| - pri nepretržitom odpracovaní 15 rokov | 100 eur |
| - pri nepretržitom odpracovaní 20 rokov | 150 eur |
| - pri nepretržitom odpracovaní 25 rokov | 200 eur |

(2) Odmena za odpracované roky bude vyplatená v dvoch termínoch a to vo výplatnom termíne za mesiac máj 2020 a vo výplatnom termíne za mesiac november 2020 na základe podkladu personálnej skupiny, kde bude uvedené meno a priezvisko zamestnanca zboru, dátum prijatia do pracovného pomeru a počet odpracovaných rokov.

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. 6

(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. 7 ods. 1 a čl. 8 ods. 1 písm. a) zmluvy.

D r u h ý d i e l

Nenávratná sociálna výpomoc

Čl.7

(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 živelnnej 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 alebo na bankový účet zamestnanca.

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

T r e t í d i e l

Návratná sociálna výpomoc

Čl. 8

(1) Návratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť:

- a) v prípade uvedenom v čl. 7 ods. 1 zmluvy,
- b) zamestnancovi ako finančná výpomoc pri vlastnej svadbe,
- c) zamestnancovi na štandardné zariadenie domácnosti jedenkrát počas trvania pracovného pomeru,
- d) zamestnancovi, ktorému boli odcudzené finančné prostriedky a z toho dôvodu sa dostal do ťaživej finančnej situácie,
- e) zamestnancovi na úhradu nákladov za získavanie alebo zvyšovanie vzdelania.

(2) Návratná sociálna výpomoc sa poskytuje maximálne do výšky **500 €**. Vypláca sa v hotovosti v pokladni ústavu, alebo na bankový účet zamestnanca.

(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.

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

³⁾ § 115 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

Š t v r t ý d i e l

Bezúročná pôžička zo sociálneho fondu

Čl.9

(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 **600 €**.

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

(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.10

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 poradnej 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. 11

Komisia

(1) Komisiu zriaďuje svojím rozkazom riaditeľ ústavu. Komisia je poradným orgánom riaditeľa ústavu. Predsedom komisie je predseda základnej organizácie.

(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 ústavu a dvaja členovia základnej organizácie.

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

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

(6) Komisia sa schádza podľa potreby, avšak minimálne raz za štvrtrok; to neplatí, ak nebola v danom štvrtroku podaná žiadna žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci.

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

(8) 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 troch rokoch od roku, v ktorom žiada o poskytnutie sociálnej výpomoci,
- b) či a z akého dôvodu bola odmietnutá žiadateľom už schválená sociálna výpomoc (čl. 13 ods. 2 zmluvy),
- c) či boli žiadateľom dodržané termíny a výška splátok pri predchádzajúcich sociálnych výpomociach.

(9) Stanovisko komisie musí mať písomnú formu.

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

Čl. 12

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. 7 ods. 1 a čl. 8 ods. 1 zmluvy),
- b) ak ide o návratnú sociálnu výpomoc a bezúročnú pôžičku:
 1. poskytované záruky návratnosti sociálnej výpomoci (ručiteľ'a),
 2. termín splatenia sociálnej výpomoci,
 3. účel použitia podľa čl. 9 bod 1.

Čl. 13

Ručenie za poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci a bezúročnej pôžičky

(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. 14

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) dôvod žiadosti, resp. účel použitia sociálnej výpomoci,
- 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.

Šiesty diel

Čl. 15

Spoločné ustanovenia k tretej hlave

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

⁴⁾ § 546 až § 550 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

⁵⁾ § 551 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

(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. 16

(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. Zamestnávateľ a zamestnanec si môžu v pracovnej zmluve dohodnúť rozdielne pracovný čas; pričom ustanovenie ods. 4 týmto nie je dotknuté.

(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, druhu, družku, rodiča zamestnanca ako aj rodiča jeho manžela – druhu 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. Do nevyhnutného potrebného času sa započítava aj čas skutočného odchodu a čas skutočného príchodu dopravného prostriedku, ktorý príslušníka zboru dopraví do miesta konania akcie (zasadania a rokovania štátnych orgánov, služobných orgánov, odborových orgánov a pod.) a späť.

(10) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rámec Zákonníka práce v sume:

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(11) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na účasť na ich vzdelávaní, pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia dôležité dôvody z hľadiska zabezpečenia výkonu pracovných činností zamestnanca.

P I A T A H L A V A

SOCIÁLNA OBLASŤ

Čl. 17

(1) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca⁶⁾ je v období od prvého 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.

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

(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 výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2020 je 3,8 % mesačne z objemu zúčtovaných plátov⁸⁾ zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(4) Základom pre výpočet percentuálnej výšky mesačného príspevku za zamestnávateľa je suma zúčtovaného platu⁸⁾ zamestnanca.

(5) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi zboru bude zabezpečené stravovanie vo všetkých zmenách nad rámec ustanovení osobitným predpisom⁹⁾:

- 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. 18

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

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

- a) bezpríspevkovo darovali krv a získali bronzovú, striebornú, zlatú alebo diamantovú Jánskeho plaketu,
- b) vykonali príkladný alebo hrdinský čin.

(3) V prípade, ak finančná situácia v oblasti rozpočtu mzdových prostriedkov zboru umožní tvorbu fondu odmien, riaditeľ služobného úradu prerokuje s predsedom základnej organizácie alebo povereným zástupcom základnej organizácie objem finančných prostriedkov určených na odmeny zamestnancov a jeho rozdelenie na jednotlivé úseky služobného úradu v nadväznosti na vyhodnotenie plnenia úloh.

S I E D M A H L A V A

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIE

Čl. 19

7) RMS č. 9/2013 o rekreačnej starostlivosti v ZVJS v znení neskorších predpisov

8) § 4 ods. 1 Zákona č. 553/2003 Z. z

9) § 152 ods. 2 Zákonníka práce

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

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

(3) Rovnopojs 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 2020.

V Sučanoch dňa 31.12.2019
ÚVTOSM-125/14-2019.

Za odborovú organizáciu:

npor. Peter Kerhat
predseda odborovej organizácie

Za zamestnávateľa:

plk. PhDr. Michal Hrnčiar
riaditeľ ústavu
