

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov zboru vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v Ústave na výkon trestu odňatia slobody Nitra-Chrenová 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

Ústav na výkon trestu odňatia slobody

so sídlom Vašinova 124/59, 950 61 Nitra-Chrenová

zastúpený

plk. Mgr. Michal Sedliak

riaditeľ

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže pri

Ústave na výkon trestu odňatia slobody Nitra-Chrenová

so sídlom Vašinova 124/59, 950 61 Nitra-Chrenová

zastúpená

kpt. Mgr. Monikou Čerenkovou

predsedníčkou

(ďalej len „odborová organizácia“)

Podnikovú kolektívnu zmluvu

**pre zamestnancov Zboru väzenskej a justičnej stráže odmeňovaných podľa zákona
č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom
záujme v znení neskorších predpisov na rok 2024**

(ďalej len „kolektívna zmluva“)

Nitra december 2023

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

(1) Odborovým partnerom zamestnávateľa je výbor odborovej organizácie, v mene ktorého pri rokovaní vystupuje predseda odborovej organizácie alebo poverený člen výboru odborovej organizácie.

(2) Zamestnávateľ umožní vo svojich priestoroch pôsobenie odborovej organizácie a jej orgánov a uznáva odborovú organizáciu ako oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnancov, ktorí sú zvolení do funkcie v odborovej organizácii, za ich námety a kritické pripomienky a bude plne rešpektovať ich právnu ochranu podľa príslušných ustanovení osobitného predpisu.¹⁾

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

(4) Minimálne 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 práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov na roky 2023 a 2024 podpísanej dňa 13. 07. 2022.

Článok 2 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne vzťahy a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) Zmluvné strany budú spolupracovať a navzájom sa informovať o svojich stanoviskách pri tvorbe právnych predpisov a opatrení, ktoré majú vplyv na pracovné, sociálne a ekonomické podmienky zamestnancov. Zamestnávateľ bude predkladať návrhy právnych predpisov a opatrení na zaujatie stanoviska odborovej organizácii.

¹⁾ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.

Článok 3

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje preukázateľne zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzavretia.

(2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností určených ustanovením § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 4

Výplata platu a zrážky z platu

(1) Zamestnancovi zboru 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 sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch v Slovenskej republike podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa odseku 1.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na základe žiadosti odborovej organizácie bezplatne zabezpečí výber členských príspevkov členov odborovej organizácie formou zrážky zo mzdy a v pravidelných intervaloch ich odvedie na účet odborovej organizácie za podmienky, že odborová organizácia predloží zamestnávateľovi písomný súhlas zamestnanca s takouto formou platenia členských príspevkov; za nahlásenie zmien spojených s platením členských príspevkov zodpovedá odborová organizácia.

Článok 5

Určenie platu zamestnancov nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi vykonávajúcemu pracovné činnosti uvedené v „Katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme“ určiť tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 6

Príplatky, odmeny, náhrady funkčného platu a náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne vo výške 8,5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu²⁾

²⁾ Zákon 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.

a v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok mesačne vo výške 3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu.²⁾

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške

- a) 25 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže menej ako päť rokov,
- b) 50 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu viac ako päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) 75 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu desať rokov a menej ako pätnásť rokov,
- d) 100 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu najmenej pätnásť rokov.

(3) Ak zamestnanec bol pred dovŕšením 50 rokov veku a 60 rokov veku v služobnom pomere u toho istého zamestnávateľa, tieto roky sa mu zohľadnia pri posudzovaní návrhu na odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca³⁾ v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie príplatok 17,00 eur mesačne.⁴⁾ Ak zamestnanec nemá pridelené služobné motorové vozidlo, patrí mu príplatok 7,00 eur mesačne za podmienky vykonania služobnej jazdy v danom kalendárnom mesiaci.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pri príležitosti dosiahnutia pracovného jubilea 20 rokov v Zbore väzenskej a justičnej stráže zamestnancovi zboru odmenu vo výške 100,00 eur. Na účely poskytnutia odmeny sa do obdobia dovŕšenia pracovného jubilea započítava nepretržité trvanie pracovného pomeru, nepretržité trvanie služobného pomeru, prípadne bezprostredne nasledujúce trvanie týchto pomerov v Zbore väzenskej a justičnej stráže.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu podľa § 141 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce v rozsahu troch dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu štyroch dní v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie.

(8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu z iných dôvodov, ako sú osobné prekážky v práci v zmysle § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce, na preklopenie krátkodobého ochorenia, v trvaní jedného kalendárneho dňa v aktuálnom kalendárnom polroku. Skutočnosťou zakladajúcou nárok na čerpanie takéhoto voľna je nevoľnosť zamestnanca oznámená nadriadenému zamestnanca spôsobom, na akom sa

³⁾ § 8 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.

⁴⁾ § 14b zákona č. 553/2003 Z. z.

vopred dohodnú (napr. telefonicky), najneskôr v deň čerpania, do 7:00 h. Pri nevyčerpaní tohto pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho polroka.

Článok 7 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval 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.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume

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

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo výške:

- a) jedného funkčných platu, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval menej ako desať rokov,
- b) dvoch funkčných platu, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej desať rokov.

(4) Zamestnávateľ neposkytne odchodné podľa odseku 3, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 8 Pracovné podmienky zamestnancov

(1) Pracovný čas zamestnanca sa určuje na

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

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou rozvrhuje pracovný čas v týždni podľa osobitného predpisu⁵⁾ zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov, ktorému neprípadoval nepretržitý odpočinok v týždni na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok alebo dva po seba nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.

(3) Zamestnávateľ pri obsadzovaní uvoľneného alebo novovytvoreného miesta zamestnanca prednostne prehodnotí a zváži možnosť obsadenia takéhoto miesta vlastným zamestnancom, ak o uvedené miesto prejaví záujem a bude spĺňať predpoklady vyžadované právnymi predpismi.

(4) Základná výmera dovolenky zamestnanca 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.

(5) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2024 je 4,2 % mesačne z objemu zúčtovaných plátov⁶⁾ zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(6) Základom pre výpočet percentuálnej výšky mesačného príspevku za zamestnávateľa je suma zúčtovaného platu⁶⁾ zamestnanca.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie v pracovných dňoch vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnancovi zboru aj počas prekážok v práci za „znižujúcu cenu“ t. j. v cene zníženej o príspevok zamestnávateľa a o príspevok zo sociálneho fondu, za ktoré sa pre potreby tohto ustanovenia považujú:

- a) dočasná pracovná neschopnosť (v čase lekárom povolenej vychádzky a v čase výdaja stravy určeného zamestnávateľom),
- b) pracovného voľna s náhradou mzdy,
- c) náhradného voľna za prácu nadčas,
- d) dovolenky.

(8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť ubytovanie vo svojom ubytovacom zariadení. Ak nie je cena za poskytnutie ubytovania za lôžko alebo deň stanovená interným predpisom, stanoví sa najviac vo výške skutočne vynaložených nákladov ubytovacieho zariadenia z predchádzajúceho kalendárneho roka.

⁵⁾ § 93 ods. 3 až 5 Zákonníka práce.

⁶⁾ § 4 ods. 1 Zákona č. 553/2003 Z. z.

(9) 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 detskej rekreácie a krátkodobej rekreácie dôchodcov a späť za rovnakých podmienok ako príslušníkom zboru.

Článok 9

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom platovú kompenzáciu aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v osobitnom predpise⁷⁾ alebo pri pôsobení iných faktorov podľa osobitného predpisu⁸⁾ vo výške platovej kompenzácie za sťažený výkon práce zamestnanca podľa interného predpisu.⁹⁾

Článok 10

Sociálna oblasť

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a použitie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1 % a ďalším prídelom vo výške 0,35 % zo základu uvedeného v osobitnom predpise.¹⁰⁾

(2) Základné použitie sociálneho fondu je uvedené v Zmluve o tvorbe a použití sociálneho fondu na rok 2024.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje preplatiť časť nákladov na krátkodobú rekreáciu zamestnancov v zariadení Zboru väzenskej a justičnej stráže podľa Plánu akcií zboru a Zmluvy o tvorbe a použití sociálneho fondu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 11

Všeobecné ustanovenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho mieru.

(2) Právo zamestnancov na štrajk zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanovením odseku 1, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

⁷⁾ § 11 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z.

⁸⁾ § 30 ods. 1 písm. j) zákona 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

⁹⁾ § 8 ods. 3 RGR č. 66/2008 o niektorých platových náležitostiach zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a odmenách z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov.

¹⁰⁾ § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

Článok 12

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje Odborový zväz Zboru väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „odborový zväz zboru“), pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov odborovej organizácie a do orgánov odborového zväzu zboru, na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.

(3) Zástupcovia zamestnancov sú povinní oboznámiť zamestnávateľa s prekážkami v práci podľa predchádzajúcich odsekov a preukázať ich trvanie.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že predseda základnej organizácie odborového zväzu bude mať na odborársku prácu v základnej organizácii vyčlenený 8 hodín pracovného voľna s nárokom na plat za mesiac v základnej organizácii, ktorá má do 100 členov, 16 hodín pracovného voľna za mesiac v základnej organizácii nad 100 členov s nárokom na plat. Uvedené dni sa im v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.

Článok 13

Závazky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje dodržiavať do 31. 12. 2024 sociálny zmier so zamestnávateľom.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

Článok 14

(1) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v troch výtlačkoch. Zamestnávateľ obdrží dva výtlačky a odborová organizácia obdrží jeden výtlačok.

(2) Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy predloženého zmluvnou stranou. Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku kolektívnej zmluve a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(3) Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy sa začína dňom 01. 01. 2024 za podmienky jej predchádzajúceho zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. Platnosť zmluvy končí nadobudnutím účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali a súhlasia s jej obsahom.

(5) Táto zmluva je evidovaná u zamestnávateľa pod číslom UVTOS-01765/14-CH-2023.

V Nitre dňa 29. 12. 2023

V Nitre dňa 29. 12. 2023

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

.....
kpt. Mgr. Monika Čerenková
predsedníčka
Základnej organizácie Odborového zväzu
Zboru väzenskej a justičnej stráže
pri Ústave na výkon trestu odňatia slobody
Nitra-Chrenová

.....
pplk. Ing. Borislav Kročko
zástupca riaditeľa
plk. Mgr. Michal Sedliak
riaditeľ
Ústavu na výkon trestu odňatia slobody
Nitra-Chrenová

Ústav na výkon trestu odňatia slobody Nitra-Chrenová		
Základná finančná kontrola		
V súlade s § 7 zákona č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.		
Finančná operácia alebo jej časť je – nie je v súlade s:	Dátum	Meno, priezvisko a podpis zodpovedného pracovníka
a) rozpočtom na rok Finančnú operáciu alebo jej časť je – nie je možné vykonať	29.12.2023	Ing. Miroslava Joanidisová
Finančná operácia alebo jej časť je – nie je v súlade s: b) osobitnými predpismi (dodržiavanie zákonných podmienok pri uzatváraní zmlúv) Finančnú operáciu alebo jej časť je – nie je možné vykonať	29.12.2023	JUDr. Ivan Duchoň
Finančná operácia alebo jej časť je – nie je v súlade s: c) osobitným predpisom Finančnú operáciu alebo jej časť je – nie je možné vykonať	29.12.2023	Mgr. Monika Čerenková
Finančná operácia alebo jej časť je – nie je v súlade s: a) rozpočtom b) dodržiavaním zákonných podmienok pri uzatváraní zmlúv c) osobitným predpisom Finančnú operáciu alebo jej časť je – nie je možné vykonať	29.12.2023	Ing. Borislav Kročko