

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanci“) 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 Ružomberok
zastúpený povereným riaditeľom*

*mjr. Mgr. Mariánom BALOGHOM
(ďalej len „zamestnávateľ“)*

na jednej strane

a

*Základná organizácia odborového zväzu
pri Ústave na výkon trestu odňatia slobody Ružomberok
zastúpená predsedom*

*Milanom URBANOM
(ďalej len „odborová organizácia“)*

na strane druhej

(spolu ďalej len „zmluvné strany“)

uzatvárajú

***podnikovú kolektívnu zmluvu
pre zamestnancov Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Ružomberok
(ďalej len „zmluva“)***

na rok 2025

Článok I

Všeobecné ustanovenia

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

(2) Zmluva je záväzná pre služobný úrad Ústav na výkon trestu odňatia slobody Ružomberok a ÚS ZVJS L. Štiavnica (ďalej len „služobný úrad“) a všetkých zamestnancov. Partnerom zamestnávateľa je odborová organizácia, v mene ktorej pri rokovaníach vystupuje jej predseda, alebo poverený člen výboru odborovej organizácie. Zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov pracujúcich na základe 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.

(4) Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácii a jeho 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.

(5) Odborová organizácia sa zaväzuje preukázateľne zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia obvyklým spôsobom (napríklad formou zverejnenia kolektívnej zmluvy na verejne dostupnom mieste).

(6) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností určených ustanovením § 47 ods. 5 zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „zákoník práce“).

(7) Minimálne podmienky záväzné pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu budú 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.

Článok II

Sociálny fond

1. Tvorba sociálneho fondu

(1) Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený spoločne so sociálnym fondom pre príslušníkov a zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanci“) podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zmluvné strany sa dohodli, že výška tvorby sociálneho fondu sa u zamestnancov určuje nasledovne:

a) povinným prídelením vo výške 1% a

b) ďalším prídelením zamestnávateľa vo výške 0,35%, zo súhrnu hrubých miezd alebo platov

zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) (2) Výšku sociálneho fondu určeného na použitie podľa tejto zmluvy, tvorí zostatok tvorby sociálneho fondu z roku 2024 a prídel za obdobie v roku 2025. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený nasledovne:

- zamestnanci a príslušníci: 1,35 % za rok 2025

Zostatok z roku 2024 2 519,07 €
Povinný prídel na rok 2025 zamestnanci a príslušníci 78 379,00 €
Spolu: 80 898,07 €

2. Použitie sociálneho fondu

P. č.	Položka sociálneho fondu	Plán čerpania v:	
		Percentá h	Eurách €
1./	Stravovanie vo výške	40,00%	32 359,23
2./	Doprava do zamestnania	10,00%	8 089,81
3./	Na regeneráciu prac. síl	12,00%	9 707,77
4./	Nenávratná sociálna výpomoc	10,00%	8 089,81
5./	Bezúročné návratné pôžičky		9 960,00
6./	Realizácia ďalšej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o pracovníkov	22,00%	17 797,57
7./	Detské rekreácie	6,00%	4 853,88

3. Stravovanie

(1) Zamestnávateľ stanoví doplatok na stravu nasledovne:

- u zamestnancov v služobnom úrade je cena obedového stravného lístka stanovená osobitným predpisom¹⁾ po odpočítaní príspevku zamestnávateľa²⁾ na 1,88 €. Príspevok na stravný lístok je hradený podľa Čl. II. ods. 2 podpoložky č.1 použitia sociálneho fondu vo výške 1,28 €. Predajná cena stravného lístka zamestnanca je určená na 0,60 €,
- u zamestnancov v služobnom úrade, ktorým bude poskytnutý finančný príspevok na stravovanie podľa Čl. II bod. 3 ods. 3 je výška finančného príspevku stanovená podľa Čl. II bod 3 ods. 5 na 7,10 €. Príspevok na stravný lístok je hradený podľa Čl. II. ods. 2 podpoložky č.1 použitia sociálneho fondu vo výške 2,59 €, výška príspevku zamestnávateľa je 3,91 €. Výška finančného príspevku na stravovanie pre zamestnanca je určená na 6,50 €.

(2) Zamestnávateľ realizuje nasledovné typy stravovania:

- a) počas pracovných dní zvarí v kuchyni AB budovy služobného úradu tri hlavné obedové menu a minimálne jedno večerné menu. Na týždennom jedálnom lístku bude vyznačená možnosť poskytnutia večerného menu z obedového menu pri dodržaní ustanovení v osobitnom predpise,³⁾

¹⁾ RMS č.3/2024 o peňažných limitoch na prípravu stravy v Zbore väzenskej a justičnej strážej.

²⁾ § 152 ods. 3 Zákonníka práce.

³⁾ Vyhláška č. 533/2007 Z. z. Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o podrobnostiach o požiadavkách na zariadenia spoločného stravovania v znení neskorších predpisov. Príloha č. 2 k vyhláške č. 533/2007 Z. z. Podmienky uchovávania polotovarov, rozpracovaných pokrmov a hotových pokrmov.

- b) počas dní pracovného voľna, pokoja a sviatkov zvari v kuchyni AB budovy služobného úradu jedno hlavné obedové menu a jedno večerné menu,
- c) ustanovenia v bodoch a) a b) je možné zmeniť len výnimočne na nevyhnutne potrebný čas.

(3) Zamestnanec, ktorý zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania, ktoré poskytuje služobný úrad. Podá písomnú žiadosť o diétne stravovanie zo zdravotných dôvodov s doloženým lekárskeym potvrdením od špecializovaného lekára t. j. lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť v odbore vnútorné lekárstvo, gastroenterológia, diabetológia, chirurgia a klinická imunológia alebo alergológia a ak služobný úrad nevie zabezpečiť takúto diétne stravovanie, bude mu umožnené využívanie inej formy zabezpečenia stravovania, t. j. bude mu poskytnutý finančný príspevok na stravovanie podľa článku II bod 3, ods. 5. V lekárskeom potvrdení od špecializovaného lekára musí byť uvedené, na aké časové obdobie sa odporúča zamestnancovi diétne stravovanie.

(4) Spôsob podania žiadosti o finančný príspevok na stravovanie zo zdravotných dôvod je stanovený osobitným predpisom.⁴⁾

(5) Finančný príspevok na stravovanie bude vo výške najmenej 85% stravného v časovom pásme 5 až 12 hodín z aktuálne platného opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o sumách stravného. Takto vypočítaná suma sa zaokrúhli na najbližšie dve desatinné miesta smerom nahor.

(6) Služobný úrad poskytne stravovanie zamestnancovi aj počas:

- a) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (v čase lekárom povolenej vychádzky a v čase výdaja stravy určeného zamestnávateľom),
- b) pracovného voľna zamestnanca s náhradou mzdy,
- c) náhradného voľna zamestnanca za prácu nadčas.

4. Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ môže poskytnúť jednorázovo podľa „Zásad poskytovania sociálnej výpomoci pre všetkých pracovníkov“ (ďalej len „sociálne zásady“), ktoré sú vypracované ako príloha č. 1 podnikovej kolektívnej zmluvy pre príslušníkov medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou na rok 2025:

- a) nenávratnú sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu maximálne do výšky 1 500 € vrátane, zamestnancovi za daný kalendárny rok,
- b) návratnú sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu maximálne do výšky 1 200 € vrátane, zamestnancovi za daný kalendárny rok.

5. Bezúročné pôžičky a sociálna výpomoc návratná

Zamestnávateľom môže byť zo sociálneho fondu poskytnutá bezúročná pôžička zamestnancovi do výšky 1 660 € vrátane, podľa sociálnych zásad. Celková suma všetkých pôžičiek zamestnancom a príslušníkom služobného úradu nesmie prekročiť hodnotu 9 960 € za daný kalendárny rok.

⁴⁾ RGR č. 65/2022, ktorým sa upravuje postup pri zabezpečení stravovania príslušníkov ZVJS a zamestnancov ZVJS formou stravovacích poukázok a poskytnutím účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie.

6. Regenerácia pracovných síl

(1) Z prostriedkov sociálneho fondu z položky regenerácia pracovných síl sa uhradia náklady spojené:

- a) s dopravou na zájazdy, výlety, spoločenské, športové a kultúrne podujatia, napr. za služobné motorové vozidlo (autobus). Z tejto položky sa môžu uhradiť aj ostatné náklady po dohode s odborovou organizáciou nad rámec ustanovený v osobitnom predpise⁵⁾, alebo usmernení GR ZVJS,⁶⁾
- b) s nákupom vstupeniek na zájazdy, výlety, spoločenské, športové a kultúrne podujatia,
- c) s nákupom občerstvenia a materiálom zabezpečením spoločenských a športových podujatí spoluorganizovaných odborovou organizáciou (MDŽ, MDD, Deň zboru ...).

(2) Termíny zájazdov, výletov, kultúrnych a spoločenských podujatí ktoré nie sú súčasťou schváleného Plánu akcií zboru na príslušný rok sú predbežne určené v Obsahovom pláne zamerania kultúrno-spoločenských aktivít odborovej organizácie na príslušný kalendárny rok.

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že doprava účastníkov detskej rekreácie, organizovanej Útvaram sociálneho zabezpečenia Zboru väzenskej a justičnej stráže sa bude hradiť z prostriedkov zboru.

7. Zásady použitia sociálneho fondu

(1) Zákon NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov 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 pracovníkom, ktorých pracovný pomer v decembri 2025 netrvá, t.j. skončil sa do 30. novembra 2025 vrátane.

(2) Ak zamestnanec začal pracovný pomer v priebehu kalendárneho mesiaca, bude sa pre účely výpočtu považovať, ako by nastúpil 1. dňa daného kalendárneho mesiaca, t.j. 1/12 ročnej alikvotnej čiastky za každý odpracovaný mesiac v kalendárnom roku.

(3) 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 osobitného predpisu⁷⁾ Zmluvné strany sú oprávnené v odôvodnených prípadoch a v súlade so znením zákonov rozhodovať o čiastočných úpravách medzi jednotlivými rozpočtovými položkami.

(4) Príspevok zo sociálneho fondu za daný mesiac sa vo výplatnom termíne za mesiac november daného kalendárneho roku nebude vyplácať, ak zamestnanec v roku 2025 nevytváral sociálny fond v danom mesiaci.

⁵⁾ RGR č. 25/2015 o prevádzke služobných motorových vozidiel a motorovej techniky v Zbore väzenskej a justičnej stráže v neskorších predpisov.

⁶⁾ napríklad ZIPS GR ZVJS 4/2016 v znení ZIPS GR 16/2016.

⁷⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

(5) Odsek (4) 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.

(6) Poskytnutím pôžičiek (bezúročnej, návratnej sociálnej výpomoci) nesmie byť ohrozené použitie sociálneho fondu podľa Čl. II. odseku 3 podpoložky č.1 tejto zmluvy. Návratnosť pôžičiek musí byť zabezpečená najneskôr do 30. novembra príslušného kalendárneho roku.

(7) Zostatok príspevkov z celkovej tvorby sociálneho fondu, ktoré neboli do 30. novembra kalendárneho roku vyčerpané, sa vyplatí jednorázovo vo výplatnom termíne za mesiac november v danom kalendárnom roku rovnakým pomerom každému zamestnancovi. Rozdelenie zostatku príspevkov z celkovej tvorby sociálneho fondu sa prerokuje vopred s odborovou organizáciou. Nevyčerpané prostriedky z tvorby sociálneho fondu sa prenášajú do nasledujúceho roku.

8. Realizácia ďalšej sociálnej politiky služobného úradu v oblasti starostlivosti o pracovníkov

(1) Zo sociálneho fondu sa uhradia príspevky:

- a) pri narodení dieťaťa, resp. osvojení na každé dieťa,
- b) bezpríspevkovým darcom krvi pri ocenení ČK,
- c) pri dlhodobom trvaní zamestnania v Zbore väzenskej a justičnej stráže,

(2) Podpísanú žiadosť (príloha zmluvy pre príslušníkov č.2 a 3) žiadateľom o poskytnutie príspevku podľa bodu 1 a,b, predloží VOR referátu personálnej práce personálnej skupiny na oddelenie ekonomiky po rozhodnutí riaditeľa ústavu o poskytnutí príspevku. Oddelenie ekonomiky zabezpečí vyplatenie príspevku spolu so mzdou v najbližšom výplatnom termíne. (najneskôr však do 30.11. v kalendárnom roku). Poskytnutý príspevok zo sociálneho fondu bude zdanený v zmysle platných predpisov. Pri týchto úhradách nie je nutné realizovať zasadnutie sociálnej komisie.

(3) Rozhodnutie riaditeľa ústavu o poskytnutí príspevku podľa bodu 1 písm. c) predloží VOR referátu personálnej práce personálnej skupiny na oddelenie ekonomiky, ktoré zabezpečí vyplatenie príspevku spolu so mzdou v najbližšom výplatnom termíne. Poskytnutý príspevok zo sociálneho fondu bude zdanený v zmysle platných predpisov. Pri týchto úhradách nie je nutné realizovať zasadnutie sociálnej komisie.

(4) Príspevok v prípade narodenia dieťaťa, resp. osvojenia, na každé dieťa sa vyplatí vo výške 150 €.

(5) Príspevok v prípade oceneným bezpríspevkovým darcom krvi pri udelení:

- a) bronzovej Jánskeho plakety sa vyplatí príspevok vo výške 100 €,
- b) striebornej Jánskeho plakety sa vyplatí príspevok vo výške 150 €,
- c) zlatej Jánskeho plakety sa vyplatí príspevok vo výške 200 €,
- d) vyššieho ocenenia sa vyplatí príspevok vo výške 250 €.

(6) Príspevok v prípade celkového trvania zamestnania v služobnom úrade sa vyplatí za:

- a) 15 rokov celkového zamestnania vo výške 150 €,
- b) 20 rokov celkového zamestnania vo výške 200 €,

- c) 25 rokov celkového zamestnania vo výške 250 €,
- d) 30 rokov celkového zamestnania vo výške 300 €,
- e) 35 rokov celkového zamestnania vo výške 350 €.
- f) 40 rokov celkového zamestnania vo výške 400 €.

Na účely poskytnutia príspevku sa do doby celkového trvania zamestnania zamestnanca zboru započítava aj doba trvania služobného pomeru príslušníka v zbore, ktorý predchádzal pracovnému pomeru zamestnanca zboru. Evidenciu o trvaní pracovného pomeru vedie personálna skupina.

9. Detské rekreácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancom - žiadateľom o pridelenie detskej rekreácie, organizovanej Útvorom sociálneho zabezpečenia Zboru väzenskej a justičnej stráže sa bude hradieť z prostriedkov sociálneho fondu služobného úradu suma vo výške 3 EUR na 1 dieťa za noc takéhoto pobytu.

(2) Oddelenie ekonomiky služobného úradu zabezpečí vyplatenie príslušnej sumy formou peňažného plnenia podľa Čl.II. ods.2 bodu č.7 tejto zmluvy, ako súčasť výplaty mzdy žiadateľovi detskej rekreácie (po absolvovaní DR) 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.

(3) Žiadateľovi – poberateľovi starobného dôchodku bude vyplatenie realizované na jeho osobný účet alebo v hotovosti cez pokladňu služobného úradu (pokiaľ nemá osobný účet zriadený odošle sa príspevok poštovou poukážkou). Prípadné zdanenie dôchodca realizuje sám na základe potvrdenia o zdaniteľných príjmoch od služobného úradu.

Článok III Pracovnoprávne vzťahy

(1) Zamestnávateľ najmenej 10 dní pred zaslaním navrhovaných organizačných a systemizačných zmien týkajúcich sa systemizovaných miest zamestnancov tieto prerokuje s odborovou organizáciou.

(2) Týždenný pracovný čas pre 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) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni pričom sa postupuje podľa osobitného predpisu.⁸⁾ Týmto nie je dotknutý Čl. III. ods.2 zmluvy.

(4) Výmera dovolenky ustanovená v osobitnom predpise⁹⁾ sa predlžuje o jeden týždeň.

⁸⁾ § 86 ods. 3 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.

⁹⁾ § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z

(5) 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné 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.

(6) 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

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

(7) 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 vo výške:

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

(8) V prípade ak bol so zamestnancom, ktorý spĺňa podmienky pre nárok na odchodné podľa § 76a Zákonníka práce, ukončený pracovný pomer so zvýhodneným odstupným vo výške podľa odseku 5 a 6 tohto článku, zvýhodnené odchodné podľa ods. 7 tohto článku sa na neho nevzťahuje. V tomto prípade bude zamestnancovi patriť odchodné vo výške podľa § 76a Zákonníka práce.

(9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v najbližšom výplatnom termíne po predložení rozhodnutia Sociálnej poisťovne o priznaní dôchodku, alebo potvrdenia o priznaní dôchodku.

(10) Zamestnávateľ neposkytne odchodné podľa odseku 7, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

(11) 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.

(12) 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 platu, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

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

Zmluvné strany sa dohodli, že cesty zamestnanca zvoleného 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 (zasadania, rokovania odborových orgánov, činnosť súvisiaca s postavením a cieľmi odborového zväzu) sa považujú za pracovné cesty s nárokom na náhradu preukázateľných výdavkov.

(14) Určenie platu zamestnancov nezávisle od dĺžky praxe môže zamestnávateľ 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.

(15) Pre zabezpečenie plnenia úloh odborového zväzu, ako najmä podujatia z plánu akcií zboru, podujatia organizované základnou organizáciou odborového zväzu, doprava funkcionárov odborového zväzu (poverených zástupcov, vrátane zvolených výsluhových dôchodcov) na rokovanie konferencie odborového zväzu, zasadnutia rady predsedov odborového zväzu, predsedníctva rady predsedov odborového zväzu a revíznej komisie odborového zväzu, poskytne služobný úrad služobné motorové vozidlo s tým, že bude zabezpečené jeho hospodárne využitie.

(16) 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, vyžadujúcim osobitnú opateru a toto je preukázané potvrdením ošetrojúceho lekára – najviac 5 pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia, pričom pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov.

(17) Služobný úrad 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 odvedú na účet odborovej organizácie, za podmienky že odborová organizácia predloží služobnému úradu písomný súhlas zamestnanca s takouto formou platenia členských príspevkov; za nahlásenie zmien spojených s platením členských príspevkov zodpovedá odborová organizácia.

(18) Zamestnávateľ sa dohodol so zástupcami zamestnancov na rozvrhnutí pracovného času zamestnancov, ktorých povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa § 93 ods. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov tak, že rozvrhne pracovný čas podľa § 93 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov.

(19) Zamestnávateľ sa dohodol so zástupcami zamestnancov, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy. Rozhodujúcim časom na zhodnotenie nároku je čas od 06:00 hod. do 18:00 hod. daného dňa pracovnej cesty. Náhradné voľno si zamestnanec vyčerpá najneskôr v kalendárnom mesiaci nasledujúcom po pracovnej ceste kedy náhradné voľno vzniklo.

Článok IV **Sociálna oblasť**

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom a ich rodinným príslušníkom rekreáciu v liečebno-rehabilitačných strediskách zboru a rekreačných strediskách zboru formou pridelenia rekreačného poukazu za podmienok uvedených v osobitných predpisoch.¹⁰⁾

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) v roku 2025 je 4,2 % z objemu zúčtovaných plátov¹¹⁾ zamestnancov.

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

Článok V **Výplata platu a odmeňovanie**

(1) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca¹²⁾ je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie príplatok 17 eur mesačne.¹³⁾ Ak zamestnanec nemá pridelené služobné motorové vozidlo, patrí mu príplatok 7 eur mesačne za podmienky vykonania služobnej jazdy v danom kalendárnom mesiaci.

¹⁰⁾ RMS č. 15/2021 o rekreačnej starostlivosti a strediskách v Zbore väzenskej a justičnej strážie v znení neskorších predpisov.

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

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

¹³⁾ § 14b zákona č. 553/2003 Z. z.

(3) Zamestnancovi sa vypláca plat do 10. dňa kalendárneho mesiaca za predchádzajúci kalendárny mesiac. Ak pripadne výplatný deň na deň pracovného pokoja, výplatným dňom je predchádzajúci pracovný deň. V súlade s osobitným predpisom¹⁴⁾ je možné so súhlasom zamestnanca poukázať výplatu zamestnancovi na účet v banke.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri dosiahnutí 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 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 viac ako desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) 100 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže viac ako dvadsať rokov.

(5) Ak zamestnanec bol pred dovŕšením veku 50 a 60 rokov, v služobnom pomere v zbore, tieto roky sa mu zohľadnia pri posudzovaní návrhu na odmenu za pracovné zásluhy.

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

(7) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2025 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna a v druhom polroku kalendárneho roka 2025 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Pri nevyčerpaní tohto pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho polroka. Toto voľno si zamestnanec môže čerpať počnúc mesiacom nasledujúcim po mesiaci, v ktorom mu skončila skúšobná doba.

Článok VI

Záverečné ustanovenia

(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) Zmluva je vyhotovená v dvoch výtlačkoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom z podpísaných výtlačkov. Rovnopis zmluvy dostanú všetky oddelenia ústavu organizácie a v elektronickej podobe na sieti služobného úradu v priečinku „Normy RBK - ZO_Odborového_zväzu_ZVJS_pri_ÚVTOS RK“.

(4) Starostlivosť zamestnancov a o dôchodcov (poberateľov starobného dôchodku) bude v praxi okrem iného realizovať zamestnávateľ tak, že na žiadosť odborového orgánu

¹⁴⁾ §81 písm. g) Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.

alebo dôchodcov môže poskytnúť zamestnancom, alebo bývalým zamestnancom služobného úradu:

- a) rekreačné zariadenia v správe zboru a tranzitnej ubytovne v Lipt. Vlachoch podľa príslušných cenových plnení za poukaz v súlade s príslušnými internými predpismi,
- b) služobné motorové vozidlo (napr. autobus) za úhradu len ceny motorovej nafty v súlade s príslušnými internými predpismi,.

(5) Účinnosťou tejto zmluvy stráca platnosť podniková kolektívna zmluva pre zamestnancov Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Ružomberok podpísaná 30. januára 2024. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú, a to odo dňa nadobudnutia jej účinnosti do nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť, aby sa rokovalo o zmene alebo doplnení zmluvy, pričom sa postupuje podľa osobitného predpisu.¹⁵⁾

(6) Zmluvné strany sa dohodli, že:

- a) predseda základnej organizácie odborového zväzu bude mať na odborársku prácu v základnej organizácii vyčlenených 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.
- b) člen predsedníctva odborového zväzu bude mať na odborársku prácu vyčlenených 8 hodín pracovného voľna s nárokom na plat za mesiac.

Uvedené hodiny sa im v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.

(7) Zmluvné strany sa dohodli, že ods. 2 Článku IV tejto zmluvy nadobudne účinnosť dňom 1. marca 2025.

(8) Zmluva nadobudne účinnosť najskôr dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia služobným úradom v centrálnom registri zmlúv.

(9) Súčasťou tejto zmluvy je podpisová doložka základnej finančnej kontroly zo dňa 30. januára 2025.

V Ružomberku dňa:

Číslo: ZO OZ RK 2-01-2025

.....
Milan Urban
predseda Základnej organizácie
odborového zväzu ZVJS
ÚVTOS Ružomberok

.....
mjr. Mgr. Marián Balogh
poverený riaditeľ
ÚVTOS Ružomberok

¹⁵⁾ § 8 ods. 5 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.