

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 v Ružomberku
zastúpený riaditeľom*

*pplk. Mgr. Antonom M A J Z E L O M
(ďalej len „zamestnávateľ“)*

na jednej strane

a

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

*npor. Mgr. Martinom L E G E R S K Ý M
(ďalej len „odborová organizácia“)*

na strane druhej

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

na rok 2013

Článok 1

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 v Ružomberku a ÚS ZVJS L. Štiavnica (ďalej len „služobný úrad“) a všetkých zamestnancov. Partnerom zamestnávateľa je odborová organizácia, v mene ktorej pri rokovaniach 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) 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.

(4) Všeobecné podmienky záväzné pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu, sú určené v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnancov na rok 2013 uzavretej medzi zástupcami poverení 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 19.decembra 2012.

Článok 2

Sociálny fond

1. Tvorba sociálneho fondu

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

- a) povinným prídelom vo výške 1% a
- b) ďalším prídelom zamestnávateľa vo výške 0,05%,
zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných pracovníkov na výplatu za kalendárny rok.

(2) Výšku sociálneho fondu určeného na použitie podľa tejto zmluvy tvorí zostatok tvorby sociálneho fondu z roku 2012 a prídel za obdobie v roku 2013 Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený nasledovne:

- a) príslušníci: 1,25 % za rok 2013
- b) pracovníci: 1,05 % za rok 2013

Zostatok z roku 2012	848,10 €
Povinný prídel na rok 2013	37 798 €
Spolu:	38 646,10 €

2. Použitie sociálneho fondu

P. č.	Položka sociálneho fondu	Plán čerpania v:	
		Percentách	Eurách €
1./	Stravovanie vo výške	80,00%	30 917
2./	Doprava do zamestnania	10,00%	3 865
3./	Na regeneráciu prac. síl	8,00%	3 091
4./	Nenávratná sociálna výpomoc	2,00%	773
5./	Bezüročné návratné pôžičky		

3. Stravovanie

Zamestnávateľ stanoví doplatok na stravu nasledovne:

- u zamestnancov v služobnom úrade je cena stravného lístka stanovená na 1,10 €.
- Príspevok na stravný lístok je hradený podľa Čl. 2 ods. 2 podpoložky č.1 zmluvy zo sociálneho fondu vo výške 0,70 €. Predajná cena stravného lístka zamestnanca je určená na 0,40 €,

4. Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ môže poskytnúť jednorázovo podľa „Zásad poskytovania sociálnej výpomoci pre všetkých pracovníkov“ (ďalej len „sociálne zásady“), ktoré sú vypracované ako príloha podnikovej kolektívnej zmluvy pre príslušníkov medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou na rok 2013:

- a) nenávratnú sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu maximálne do výšky 331,94€ vrátane, zamestnancovi za daný kalendárny rok,
- b) návratnú sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu maximálne do výšky 497,91€ 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 1659,70€ vrátane, podľa sociálnych zásad. Celková suma všetkých pôžičiek zamestnancom a príslušníkom služobného úradu nesmie prekročiť hodnotu 9960€ za daný kalendárny rok.

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. Služobné motorové vozidlo (napr. autobus) nad rámec ustanovený v osobitnom predpise¹,

¹ RGR č. 14/2012 o používaní služobných motorových vozidiel Zboru väzenskej a justičnej stráže na mimoslužobné účely

b) s nákupom vstupeniek na zájazdy, výlety, spoločenské, športové a kultúrne podujatia. Termíny zájazdov, výletov a kultúrnych podujatí sú predbežne určené v Obsahovom pláne zamerania kultúrno-spoločenských aktivít odborovej organizácie na príslušný kalendárny rok.

(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 služobného úradu na základe faktúry, ktorú vystaví a zašle poskytovateľ dopravy, ktorým je Zbor väzenskej a justičnej stráže.

(3) Oddelenie ekonomiky služobného úradu zabezpečí úhradu faktúr a zrealizovanie zrážok z príslúchajúcej čiastky nepeňažného plnenia v zmysle osobitného predpisu v najbližšom výplatnom termíne, na základe faktúr so zoznamami účastníkov detskej rekreácie doručenej poskytovateľom dopravy. Pri tejto úhrade nie je nutné realizovať zasadnutie sociálnej komisie.

7. Zásady použitia sociálneho fondu

(1) Zákon NR SR č. 152/1994 Z. z. 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 príslušníkom, ktorých služobný pomer v decembri 2013 netrvá, t.j. skončil sa do 30. novembra 2013 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 predpisu²⁾ 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 2013 nevytváral sociálny fond v danom mesiaci (t.j. neplatené náhradné voľno dlhšie ako jeden mesiac, materská dovolenka, práceneschopnosť dlhšia ako jeden mesiac).

(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.2 bodu 3 (stravovanie) tejto zmluvy. Návratnosť pôžičiek musí byť zabezpečená najneskôr do 30. novembra príslušného kalendárneho roku.

²⁾ zákon č. 152/1994 Z. z.

(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 príslušníkovi. 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.

Článok 3

Pracovnoprávne vzťahy

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

(2) Týždenný pracovný čas pre zamestnanca sa ustanovuje nasledovne:

- a) pre zamestnanca v jednozmennej prevádzke na 37 a 1/2 hodiny týždenne,
- b) pre zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a 1/4 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 predpisu³⁾. Týmto nie je dotknutý Čl. 3. ods.2 zmluvy.

(4) Výmera dovolenky ustanovená v osobitnom predpise⁴⁾ sa predlžuje o jeden týždeň.

(5) Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru patrí odstupné vo výške trojnásobku jeho funkčného platu, ak súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce; zamestnancovi, ktorý odpracoval v služobnom úrade najmenej päť rokov, patrí odstupné vo výške štvornásobku jeho funkčného platu za výpovednú dobu.

(6) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí zamestnancovi odchodné vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu; splnenie podmienky nároku na niektorý z uvedených dôchodkov zamestnanec preukáže rozhodnutím Sociálnej poisťovne.

(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.

³⁾ § 86 ods. 3 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov

⁴⁾ § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

(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, druha, družku, rodiča zamestnanca ako aj rodiča jeho manžela – druha a starostlivosti o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcom 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.

(9) 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.

Článok 4 **Sociálna oblasť**

(1) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca⁵⁾ 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 70 % 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 rodinným príslušníkom rekreáciu v liečebno-rehabilitačných strediskách zboru a rekreačných strediskách zboru formou pridelenia rekreačného poukazu za podmienok uvedených v osobitných predpisoch.⁶⁾

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) v roku 2012 je najmenej 2,3 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade finančných možností zvýši dohodnutú sumu príspevku na DDS v nasledujúcom kalendárnom roku najmenej o 0,3%.

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

⁶⁾ RMS č. 6/2003 o rekreačnej starostlivosti a strediskách v Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení RMS č. 1/2006.

(5) Služobný úrad poskytne stravovanie zamestnancovi v súlade s osobitným predpisom⁷⁾ aj počas:

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

Článok 5

Výplata platu a odmeňovanie

(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 prejaviteľ formou finančnej odmeny, resp. vecným darom, ocenením práce formou ďakovného 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,
- c) odpracovali u zamestnávateľa 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 rokov, t.j. pri príležitosti pracovného jubilea,
- d) dosiahli životné výročie 50 rokov veku.

Článok 6

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) Rovnopis tejto zmluvy dostanú všetky oddelenia ústavu v elektronickej podobe a bude dostupný všetkým pracovníkom na nástenke základnej organizácie a v elektronickej podobe na sieti služobného úradu v priestoroch „ Normy/odborový zväz“.

(4) Starostlivosť zamestnancov a o dôchodcov (poberateľov starobného dôchodku) bude v praxi okrem iného realizovať zamestnávateľ tak, že na žiadosť odborového orgánu alebo dôchodcov poskytne zamestnancom alebo bývalým zamestnancom ÚVTOS v Ružomberku:

- 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,
- c) podľa finančných možností umožní vo svojich priestoroch návštevu sauny, podľa

⁷⁾ § 152 ods.7 písm. a) zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.

podmienok určených pre príslušníkov ústavu.

(5) Zmluva je uzavretá na obdobie od 1.januára 2013 do 31.decembra 2013. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť, aby sa rokovalo o zmene alebo doplnení zmluvy, pričom sa postupuje podľa osobitného predpisu⁸⁾.

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

(7) Súčasťou tejto zmluvy je podpisová doložka predbežnej finančnej kontroly zo dňa 27.decembra 2012.

V Ružomberku dňa :

Číslo: ÚVTOS 36/11-2012

.....
npor. Mgr. Martin Legerský
predseda Základnej organizácie
odborového zväzu ZVJS pri
ÚVTOS Ružomberok

.....
pplk. Mgr. Anton Majzel
riaditeľ ÚVTOS RUŽOMBEROK

PODPISOVÁ DOLOŽKA

predbežnej finančnej kontroly

Druh finančnej operácie: **podniková kolektívna zmluva pre zamestnancov na rok 2013**

Podpisová doložka - predbežnej finančnej kontroly (PFK)			
Ústav na výkon trestu odňatia slobody v Ružomberku			
PFK vykonal: (FO)		PFK vykonal: (VO)	
Dátum:	Podpis:	Dátum:	Podpis:
Zistené		Zistené	metóda verejného obstarávania je/nie je v súlade so zákonom o verejnom obstarávaní
PFK vykonal: (rozp.)		PFK vykonal: (vedúci)	
Dátum:	Podpis:	Dátum:	Podpis:
Zistené	pripravovaná finančná operácie je/nie je v súlade s § 4 ods. 1 písm. a, b RRÚ č. 48/2012	Zistené	pripravovaná finančná operácie je/nie je v súlade s § 4 ods. 1 písm. c, d, e, f, g RRÚ č. 48/2012

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