

KOLEKTÍVNA ZMLUVA pre zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme na rok 2013

V súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 231 Zákonníka práce a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona o vykonávaní prác vo verejnom záujme zmluvné strany:

Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky v Bratislave, zastúpený Ing. Jurajom Moškom, generálnym riaditeľom

a

základná organizácia odborového zväzu pracovníkov v poľnohospodárstve zastúpená predsedníčkou ZO OZ ÚKSÚP Zvolen – Ing. Elenou Boborovou, predsedníčkou ZO OZ ÚKSÚP Bratislava Angelou Ifčičovou na druhej strane, uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto zmluvy je stanovenie a spresnenie podmienok týkajúcich sa:

- pracovnoprávných vzťahov
- mzdových nárokov
- sociálnych podmienok a sociálneho fondu
- bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
- ďalších nárokov garantovaných KZ vyššieho stupňa

Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa, zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky s cieľom zachovania sociálneho mieru. Pri riešení vzájomných vzťahov sa zaväzujú prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov ÚKSÚP, vykonávajúcich práce v zmysle zákona o vykonávaní prác vo verejnom záujme, i na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní a sú v pracovnom pomere k ÚKSÚP.

Taktiež upravuje i vzájomné vzťahy medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

Článok 3

ÚKSÚP nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie OZ za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Článok 4

ÚKSÚP je povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom (zák. č. 365/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov - antidiskriminačný zákon) pokiaľ ide o pracovno-právne vzťahy, odmeňovanie a iné plnenia peňažnej hodnoty poskytované v súvislosti s pracovným pomerom.

ČASŤ II.

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 5

ÚKSÚP uznáva základnú organizáciu odborového zväzu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov ÚKSÚP v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

ÚKSÚP vytvorí primerané podmienky pre činnosť odborovej organizácie, bezplatným poskytnutím potrebných priestorov a materiálnym vybavením, ako aj bezplatným používaním spojových prostriedkov, rozmnožovacích a kopírovacích zariadení.

Článok 7

ÚKSÚP umožní členom odborovej organizácie zúčastňovať sa členských schôdzí, prípadne konferencií OZ a členom ZV zúčastňovať sa zasadnutí závodných výborov, funkcionárom ZV zúčastňovať sa odborového vzdelávania, konzultácií a schôdzí zvolaných vyšším odborovým orgánom s náhradou funkčného platu.

V zmysle § 240 ods. 3 ZP ÚKSÚP poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu potrebnom na činnosť odborovej organizácie. V prípade, že príde ku sporu dohody podľa prvej vety, ÚKSÚP poskytne členovi odborového orgánu na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Toto pracovné voľno sa rovnomerne rozdelí medzi všetkých

zástupcov zamestnancov ÚKSÚP tj. odborovú organizáciu ÚKSÚP Zvolen a ÚKSÚP Bratislava a zamestnaneckého dôverníka ÚKSÚP Košice v podiele po 1/3 .
Zástupcovia zamestnancov si nebudú uplatňovať peňažnú náhradu za nevyčerpané poskytnuté pracovné voľno.

Článok 8

Vedenie ÚKSÚP bude pozývať zástupcov zamestnancov na rokovanie gremiálnej rady generálneho riaditeľa ÚKSÚP a riaditeľa pobočiek pozývajú zástupcov na operatívne porady. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa zásadných pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie všetkým zúčastneným zástupcom zamestnancov, ktorí pôsobia v rámci služobného úradu .

Jedná sa najmä o :

- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú : obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie splynutie , rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť a ostatné ustanovenia § 237 ZP

Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť zhodu.

Článok 9

Členovia vedenia ÚKSÚP sa na požiadanie ZO OZ zúčastnia členských schôdzí alebo konferencií a rokovaní ZV.

Článok 10

ÚKSÚP zabezpečí bezodplatne mesačné zrážky členských príspevkov členov odborov, vo výške podľa stanov OZ. Tieto príspevky sa prevedú na účet odborovej organizácie do 7 dní.

Článok 11

ÚKSÚP informuje príslušnú odborovú organizáciu o:

- zásadných otázkach rozvoja organizácie
- hospodárskej a finančnej situácii a predpokladanom vývoji jeho činnosti

Na účely uvedené v predchádzajúcich odsekoch poskytuje ÚKSÚP ZV odborovej organizácie potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci možností prihliada na jeho stanoviská.

Článok 12

V organizácii pôsobia popri sebe odborové organizácie a zamestnanecký dôverník..

Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom týchto zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, alebo obdobných pracovných vzťahov ak zákon neustanoví inak.

Odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie , právo na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie. Zamestnaneckej rade a zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a právo na informácie.

Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom (§237 ZP)

Právo na informácie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie (§ 238 ZP).

ČASŤ III.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 13

Základná organizácia uznáva právo ÚKSÚP organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 14

ÚKSÚP vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 15

ÚKSÚP vydá organizačný poriadok a prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so zástupcami zamestnancov .

Článok 16

Ustanovený týždenný pracovný čas je najviac 37 a 1/2 hodiny (v jednozmennej prevádzke). ÚKSÚP je povinný poskytnúť zamestnancovi prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút. Poskytnutie prestávky na jedenie a oddych sa nezapočítavajú do pracovného času. Táto prestávka sa nemôže poskytnúť na začiatku a na konci pracovnej zmeny. Vzťahuje sa aj na článok 17.

Pracovný čas zamestnancov v pravidelnej dvojzmennej prevádzke je najviac 36 a 1/4 hodiny a v nepretržitej prevádzke 35 hodín.

Zástupcovia zamestnancov a ÚKSÚP sa dohodli, že v organizácii umožnia uplatniť aj pružný pracovný čas. Zamestnanec je povinný v priebehu pracovného týždňa odpracovať prevádzkový pracovný čas t.j. 40,00 hodín. Základný pracovný čas v pondelok až štvrtok je od 08,30 hod. do 14,30 hod., kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Voliteľný pracovný čas je od 06,30 hod. do 08,30 hod. ráno a od 14,30 hod. do 17,00 hod. poobede. V piatok je základný pracovný čas od 08,30 hod. do 14,00 hod.

Pružný pracovný čas sa neuplatní u terénnych zamestnancov - inšpektorov a pri vyslaní zamestnanca na služobnú cestu. Za týmto účelom je stanovená pevná pracovná doba od 07,00 hod. do 15,00 hod.

Ostatné podmienky využívania pružného pracovného času sa riadia znením § 88 a § 89 ZP a znením § 143 ZP o prekážkach v práci pri pružnom pracovnom čase.

Článok 17

Začiatok a koniec prestávky na jedlo a oddych stanoví na ÚKSÚP v Bratislave generálny riaditeľ a na pobočkách ich riaditelia, po dohode so zástupcami zamestnancov a s ohľadom na zmluvné podmienky dovozu stravy od iných dodávateľov.

Článok 18

ÚKSÚP oznámi zamestnancom písomne začiatok a koniec prestávky na jedlo a oddych na mieste, ktoré je prístupné všetkým zamestnancom.

Článok 19

a) V zmysle podmienok dohodnutých vo Vyššej KZ na rok 2013 čl. II ods. 2 je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

b) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla v celku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca (§111 ods.1 ZP)

Čerpanie dovolenky na pracoviskách, kde je zostavený plán dovolenky sa riadi plánom dovolenky.

Tam, kde nie je zostavený plán dovolenky, je ÚKSÚP povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

c) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená (§113 ods.2 ZP).

d) ÚKSÚP môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď doposiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru (§ 113 ZP). Ostatné nariadenia o dovolenke použije ÚKSÚP primerane v súlade so Zákonníkom práce.

e) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, zamestnávateľ NEKRÁTI dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu:

- dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c).

(dočasná PN, MD, RD, úraz atď.)

Článok 20

- a) Za nevyhnutne potrebný čas sa pri celodennom vlastnom ošetrení v zdravotníckom zariadení v prípade pružného pracovného času i pevnej pracovnej doby, považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z týždenného pracovného času zamestnanca, t.j. pri 37,5 hod. pracovnom týždni je to 7,5 hod. **Za** tento čas patrí zamestnancovi náhrada mzdy
- zamestnanec má nárok na vlastné ošetrenie a vyšetrenie v zdravotníckom zariadení 7 dní x 7,5 hodiny v kalendárnom roku
 - zamestnanec má nárok na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie 7 dní x 7,5 hodiny v kalendárnom roku

Rodinný príslušník je (§40 ods. 5 ZP) : manžel, manželka, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi právoplatným rozhodnutím príslušného orgánu na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo do výchovy, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel/lka súrodenca zamestnanca, rodič manžela/lky, súrodenec manžela/lky, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije v spoločnej domácnosti.

Spolužitie inej osoby so zamestnancom v spoločnej domácnosti, je potrebné preukázať potvrdením o trvalom alebo prechodnom pobyte.

- b) Zamestnanec má nárok na 10 dní na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy.
- c) narodenie dieťaťa zamestnancovi- pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia alebo zo zdravotníckeho zariadenia .
- d) zamestnanec má nárok aj na ďalšie pracovné voľno v zmysle § 141 ods. 2ZP
- e) Ak vznikol pracovný pomer zamestnanca v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie sa poskytne v rozsahu najmenej 1/3 nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé dni.
(§141 ods.6 ZP)
- f) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v priebehu kalendárneho roka 1 deň voľna s náhradou mzdy v zmysle § 141 ods. 3, písm. c) ZP na zariadenie dôležitých osobných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.
Zamestnanec je povinný požiadať o pracovné voľno písomne. Ak si Zamestnanec neuplatní nárok na poskytnutie pracovného voľna v príslušnom kalendárnom roku, nárok zaniká a náhrada mzdy sa v tomto prípade neuplatní.

Článok 21

ÚKSÚP poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke jeho pracovnej zmeny, *ak táto začína rannou zmenou*, na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty k odberu a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca

Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

Tento čas sa nezaratúva do limitu, ktorý je stanovený zákonom na vlastné ošetrovanie v zdravotníckom zariadení .

Ranná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 6. a 14. hodinou.

Článok 22

Prijatie vedúcich zamestnancov do verejnej služby sa uskutočňuje výberovým konaním. Za týmto účelom zriaďuje ÚKSÚP výberovú komisiu, ktorá má najmenej 3 členov, z toho 1 člen **určený** z príslušného odboru /oddelenia/ a 1 zástupca ZO OZ (netýka sa zamestnancov v manuálnych činnostiach).

Článok 23

ÚKSÚP bude ½ ročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať ZO s prípadmi skončenia pracovného pomeru. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné (§ 74 ZP).

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.

V pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, vystupuje orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak (§ 232 ZP).

Článok 24

ZO OZ uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako i záväzkov z kolektívnej zmluvy (§239 ZP). Termín a rozsah kontroly oznámi ZO vedeniu ÚKSÚP 2 týždne pred jej uskutočnením.

ČASŤ IV.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 25

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. .z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 4 citovaného zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 26

ÚKSÚP poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a limitov daných MP SR. Plat zasiela na požiadanie zamestnanca maximálne na dva určené účty v peňažnom ústave.

Článok 27

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava aj doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak ÚKSÚP rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 28

Tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe určí zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom pre manuálne funkcie zaradené v tarifnej triede č. 1 -7.

Článok 29

Zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu striedavo v dvojzmennej prevádzke a zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne patrí príplatok za zmenu v zmysle zákona.

Článok 30

Vedúcemu zamestnancovi určí príplatok za riadenie ÚKSÚP v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, v ktorej je zaradený a podľa prílohy č. 6 zákona č. 553/2003 Zb.z. v znení neskorších predpisov.

Článok 31

Zamestnancovi verejnej služby ÚKSÚP prizná za ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností, osobný príplatok v zmysle § 10 zákona 553/2003 Z.z. v rozsahu stanovenom zákonom. Zásady priznania osobného príplatku, ktoré sa týkajú väčšieho počtu THZ, alebo manuálnych zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme, vedenie ÚKSÚP vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov.

Článok 32

Zvýšený osobný príplatok za vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností sa prizná zamestnancovi na prechodnú dobu aj za zastupovanie iného zamestnanca (počas PN, OČR, úrazu, MD, V). Pri určovaní jeho výšky sa berie do úvahy náročnosť práce a dĺžka doby, počas ktorej zastupovanie trvá. Táto doba v jednotlivých prípadoch nesmie byť kratšia ako 2 týždne t.j. desať pracovných dní.

Článok 33

Platová kompenzácia za sťažené vykonávanie práce je upravená Služobným predpisom o poskytovaní platovej kompenzácie za sťažené vykonávanie štátnej služby a sťažený výkon práce.

Zmeny v uvedenom služobnom predpise je možné vykonať po posúdení zmeny rizikovosti práce kompetentným orgánom. Po prerokovaní vedenia ústavu a zástupcov odborovej organizácie ÚKSÚP možno zmeniť výšku percentuálneho príplatku na základe vzájomnej dohody zmluvných strán.

Nadväzne na tento článok sa vedenie ÚKSÚP zaväzuje vykonávať aktualizáciu zaradenia zamestnancov do jednotlivých skupín rizikovosti práce.

Článok 34

ÚKSÚP poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu. (§ 20 ods. c) Zák. č. 553/2003 v znení neskorších predpisov)

Článok 35

ÚKSÚP poskytne zamestnancovi na návrh príslušného vedúceho zamestnanca odmenu za mimoriadne humánne činy súvisiace so záchranou ľudského života , za osobnú pomoc pri likvidácii a odstraňovaní následkov požiaru a iných mimoriadnych udalostí , pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Pri udelení Jánskeho plakety :
bronzovej - 50 €
striebornej - 67 €
zlatej - 83 €
diamantovej - 100 €

Pri udelení medaily MUDr. J. Kňazovického : 117 €

Článok 36

ÚKSÚP vyplatí zamestnancovi odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, starobný dôchodok, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, alebo ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich dní po jeho skončení , nasledovne :

a) 1 funkčný plat podľa § 76a , odstavec 1 a odstavec 2 ZP.

b) 1 funkčný plat podľa vyššej KZ na r. 2013 (čl. II. ods. 5)

c) ďalšie odchodné nad rozsah ustanovený podľa bodu a) a b) vo výške ďalších dvoch funkčných platov, ak bol zamestnanec v organizácii zamestnaný viac ako 5 rokov.

Odchodné sa vypláca len z hlavného pracovného pomeru, až pri skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne na výplatu mzdy.

ÚKSÚP nie je povinný poskytnúť odchodné ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP okamžite a to z dôvodu ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo porušil závažne pracovnú disciplínu.

Článok 37

1. ÚKSÚP vyplatí zamestnancom v zmysle § 76 ods. 2 ZP, s ktorými skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné vo výške :

- a) jeho dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky
- b) jeho troch funkčných platov ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov
- c) jeho štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- d) jeho piatich funkčných platov, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) jeho šiestich funkčných platov ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov

2. ÚKSÚP vyplatí zamestnancom v zmysle §76 ods. 1 ZP, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné vo výške :

- a) jeho dvoch funkčných platov ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov
- b) jeho troch funkčných platov, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- c) jeho štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- d) jeho päť funkčných platov ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov

Článok 38

ÚKSÚP vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) ZP , a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa alebo jeho časti, pri skončení pracovného pomeru odstupné (§ 76 ods.1 a 2 ZP) vo výške uvedenej v článku 37.

Článok 39

Odstupné vyplatí ÚKSÚP zamestnancovi len z hlavného pracovného pomeru, až po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Výplata odstupného je v súlade s podmienkami dohodnutými v Kolektívnej zmluve pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme pre rok 2013.

Článok 40

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodov uvedených v §48 ods.4 ZP ods. d) i v prípade že sa jedná o administratívne, účtovnícke, laboratórne a manuálne práce (činnosti).

ČASŤ V.

Sociálna oblasť

Článok 41

ÚKSÚP sa bude starať o kvalifikáciu svojich zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Za tým účelom bude uvoľňovať svojich zamestnancov na odborné prednášky, semináre, sympóziá, porady ap., podľa dostupných možností daných rozpočtom. O účasti na akciách rozhoduje riaditeľ alebo ním poverený vedúci zamestnanec.

Článok 42

ÚKSÚP zabezpečí stravovanie poskytovaním teplého jedla za odpracovaný deň priamo v areáli pracovísk alebo v ich blízkosti, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom inej fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Vedenie ÚKSÚP zodpovedá za zabezpečenie rovnakých podmienok a foriem stravovania t.j. poskytovanie i stravných lístkov, pre všetkých zamestnancov rovnako a v rovnakej finančnej hodnote stravovacích poukážok. Za týmto účelom stanoví resp. upraví rozpočtovaný limit výdajov na stravné tak, aby boli pokryté finančné nároky všetkých zamestnancov služobného úradu. Na UKSÚP- e Zvolen zabezpečí aj prevádzku bufetu

Článok 43

Výška príspevku na stravu sa v priebehu roka aktualizuje v nadväznosti na termíny aktualizácie zákona o cestovných náhradách.

V zmysle § 152 ods. 4) ZP hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu

Zamestnávateľ, na základe uvedených možností percentuálneho rozpätia a možností sociálneho fondu, pri poskytovaní príspevku zabezpečí, aby sa finančná čiastka, ktorú hradí zamestnanec za stravovacie poukážky alebo poskytnuté teplé jedlo vo verejnej službe rovnala čiastke uhrádzanej zamestnancom v štátnej službe.

Stravovacie poukážky a príspevok na stravu sa poskytuje zamestnancom len za skutočne - fyzicky odpracovanú pracovnú zmenu, kde výkon práce je dlhší ako 4 hodiny.

Článok 44

Na zlepšenie kultúry a hygieny stravovania ÚKSÚP zabezpečuje a vytvára primerané podmienky a stará sa o vzhľad, úpravu a hygienu stravovacích priestorov a priestorov pre výdaj stravy zabezpečením ich každodenného upratovania, dodržiavania hygieny pri výdaji stravy a umývaní riadov. Zabezpečí používanie vhodných obrusov a ich udržiavanie v pravidelných intervaloch.

Článok 45

ÚKSÚP vytvára podmienky pre dodržiavanie zásad správnej výživy a dodržiavanie pitného režimu (v jedálni pitná voda + poháre)

Článok 46

ÚKSÚP zabezpečí z prevádzkových prostriedkov vo výdajniach stravy lepšie možnosti pre ohrev ním poskytovanej stravy – obedov

Článok 47

ÚKSÚP , po dohode so zástupcami odborovej organizácie, poskytuje príspevok na stravovanie z prostriedkov sociálneho fondu.

Článok 48

V Zmysle čl. II. odst. 6 vyššej KZ ÚKSÚP poskytne zamestnancom , ktorý majú uzatvorené doplnkové dôchodkové poistenie so zmluvnými poisťovňami alebo uzatvoria zmluvu počas r. 2013 , príspevok vo výške 6,64 € na zamestnanca mesačne. Týka sa zamestnancov v pracovnom pomere na dobu najmenej 8 mesiacov v príslušnom kalendárnom roku.

Článok 49

ÚKSÚP má uzatvorené zamestnávateľské zmluvy so zmluvnými poisťovňami AEGON, STABILITA , ING TATRY-SYMPATIA, TATRABANKY, AXA. Týmto nie je dotknuté ustanovenie zákona, ktoré umožňuje uzatvorenie zamestnávateľskej zmluvy s inými poisťovňami podľa výberu zamestnancov.

Článok 50

ÚKSÚP sa zaväzuje platiť a odvádzať mesačne zmluvným poisťovňam príspevky na doplnkové dôchodkové poistenia za svojich zamestnancov, ktorí uzavreli s príslušnými poisťovňami zamestnanecké zmluvy, bezhotovostným prevodom na účet poisťovne v súlade s článkom 50 Kolektívnej zmluvy.

Článok 51

Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca, ktorú hradí služobný úrad je stanovená nasledovne :

- od prvého do desiateho dňa hradí zamestnávateľ 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca

(denný vymeriavací základ = príjem z minulého roka bez PN,OČR,NV / počet kalendárnych dní).

Článok 52

Sociálny fond –na financovanie sociálnych potrieb zamestnancov vytvorí ÚKSÚP sociálny fond , ktorý je tvorený:

- povinným prídélom vo výške 1,0 % a
- ďalším prídélom vo výške 0,10 %

súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

a/ Tvorba a použitie sociálneho fondu sa evidujú na osobitnom účte samostatne pre služobný úrad ÚKSÚP Bratislava a jemu podliehajúce pracoviská a pobočky Zvolen a Košice a im podliehajúce pracoviská.

b/ ÚKSÚP umožní zamestnancom dávať pripomienky k rozdeleniu a čerpaniu prostriedkov sociálneho fondu a podľa možností berie ich pripomienky do úvahy.

c/ Prídela do fondu sa vykonáva pravidelne do 15 dní po začatí mesiaca vo výške 1/12 predpokladaného objemu hrubých miezd.

d/ Po skončení kalendárneho roka – do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka ÚKSÚP vykoná zúčtovanie preddavkového prídela do fondu na základe skutočne vyplatených miezd a poskytne základnej organizácii OZ písomný prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu za príslušné pracovisko /Bratislava, Zvolen, Košice/. V prípade požiadania poskytne tento prehľad základnej organizácii OZ alebo ostatným zástupcom zamestnancov i v priebehu kalendárneho roka. ÚKSÚP písomne, vhodným spôsobom informuje zamestnancov o čerpaní prostriedkov sociálneho fondu na miestach dostupných všetkým pracovníkom.

e/ Ak sa zamestnancovi pripláca na stravovanie zabezpečené ÚKSÚP – toto plnenie je od dane oslobodené do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín. Všetky ďalšie príjmy sa zdaňujú osobitnou 20 % sadzbou dane – napr. príspevok na kultúrne a športové podujatia, na zájazdy, rekreácie, na detské letné a zimné rekreácie, školu v prírode, príspevok na dopravu do zamestnania a späť, príspevok na rehabilitácie a iné nadštandardné zdravotnícke služby v cudzích zariadeniach a iné.

f/ Konkrétne dohodnuté podmienky čerpania prostriedkov sociálneho fondu za pracoviská Bratislava, Zvolen a Košice sú spracované na základe vzájomnej dohody medzi vedením príslušného pracoviska a zástupcami zamestnancov a sú prílohou tejto Kolektívnej zmluvy. V prípade potreby a na základe dohody oboch strán je možné prijať dodatok k týmto dohodnutým podmienkam.

ČASŤ VI.

Zamestnanosť

Článok 53

Vedenie ÚKSÚP sa bude usilovať o čo najmenšie rušenie pracovných miest.

Článok 54

Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto ešte predtým, než bude ponúknuté novému uchádzačovi o zamestnanie mimo ústavu.

ČASŤ VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 55

Za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedá ÚKSÚP.

Článok 56

ÚKSÚP sa zaväzuje:

- vytvárať podmienky pre výkon kontroly odborov nad bezpečnosťou práce v zmysle § 149 ZP a poskytovať na túto činnosť odborovým funkcionárom voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas v zmysle § 240 ZP. Organizovať najmenej raz do roka previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách – po dohode so ZO OZ.
- dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečenie vstupných a preventívnych lekárskeho prehládok zamestnancov v zmysle platných predpisov.
- zabezpečiť zamestnancom pre vykonávanie práce osobné ochranné pracovné prostriedky podľa platných smerníc ústavu a podľa potreby ich dokúpiť. Zamestnanci sú povinní pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky používať pri práci. ÚKSÚP zabezpečí ich pravidelné čistenie.
V prípade, že ÚKSÚP nebude plniť v rámci platných smerníc záväzky v súvislosti s poskytovaním OOP a ich pravidelným čistením, odborový orgán upozorní vedenie ústavu na túto skutočnosť a vedenie ÚKSÚP sa zaväzuje neodkladne túto situáciu riešiť.
- zabezpečiť odškodnenie zamestnancov v dôsledku pracovných úrazov a chorôb z povolania, za ktoré zodpovedá ÚKSÚP (zmenená pracovná schopnosť, invalidita-čiasťočná) a podľa možnosti im poskytne vhodné pracovné miesta v rámci organizácie resp. sprostredkuje zamestnanie cestou úradu práce.
- zabezpečiť pravidelné školenie všetkých zamestnancov z predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

ČASŤ VIII.

Záverečné ustanovenia

Článok 57

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.2.2013 a je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami. Nadobúda účinnosť 1. februára 2013 a končí dňom podpísania novej Kolektívnej zmluvy pre nasledujúci rok oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže podať návrh na uzatvorenie novej zmluvy.

Článok 58

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 59

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 60

Pre obe zmluvné strany sú záväzné podmienky dohodnuté v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z. pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2013, ak táto Kolektívna zmluva neustanovuje inak.

Článok 61

Neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy je príloha č. 1 : Podmienky čerpania sociálneho fondu za pracoviská Bratislava, Zvolen a Košice.

Článok 62

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a zástupcov OZ.

Článok 63

ÚKSÚP zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy v písomnej forme bol k dispozícii na každom pracovisku ÚKSÚP, a aby každý zamestnanec bol s KZ riadne oboznámený, čo potvrdí svojím podpisom ; to platí obdobne pre ZO OZ v rámci jej pôsobnosti. Za týmto účelom bude KZ a všetky jej dodatky zverejnené na webovej stránke ÚKSÚP.

Článok 64

V prípade zmien v súvislosti s novelizáciou Zákonníka práce alebo Zákona o vykonávaní prác vo verejnom záujme bude Kolektívna zmluva upravená dodatkom v zmysle čl. 58 a 59 KZ.

V Bratislave , 4. február 2013

Ing. Elena Boborová
predsedníčka ZO OZ
ÚKSÚP Zvolen

Angela Ifčičová
predsedníčka ZO OZ
ÚKSÚP Bratislava

Ing. Juraj Moško
generálny riaditeľ