

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 väzby a Ústav na výkon trestu odňatia slobody v Prešove
zastúpený riaditeľom

plk. Ing. Tiborom Sotákom
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia odborového zväzu
pri Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody v Prešove
zastúpená predsedom

Bibianou Varkondy
(ďalej len „odborová organizácia“)

na strane druhej

u z a t v á r a j ú

podnikovú Kolektívnu zmluvu pre zamestnancov
Ústavu na výkon väzby a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Prešove
(ďalej len „zmluva“)

na rok 2014

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 väzby a Ústav na výkon trestu odňatia slobody v Prešove (ďalej len „služobný úrad“) a všetkých zamestnancov ústavu. Partnerom zamestnávateľa je odborová organizácia, v mene ktorej pri rokovaní 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 spolupôbiť pri ich riešení.

(4) Všeobecné podmienky záväzné pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu, sú určené v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnancov na rok 2014 zo dňa 25. novembra 2013 uzavretej medzi zástupcami poverených 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.

Článok 2

Tvorba a použitie 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 Z. z. v znení neskorších predpisov (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 0,5%,
- zo základu na určenie prídelu podľa § 3 zákona č. 152/1994 Z. z.

(2) Výšku sociálneho fondu určeného na použitie podľa tejto zmluvy tvorí nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu z roku 2013 a prídel za obdobie v roku 2014.

(3) Použitie prostriedkov sociálneho fondu sa v služobnom úrade riadi v zmysle ustanovení Zmluvy o využití sociálneho fondu v Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody v Prešove, zo dňa 31. decembra 2013, číslo ÚVV a ÚVTOS-244/11-2013, uzavretej medzi služobným úradom a Základnou odborovou organizáciou pri Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody v Prešove.

Článok 3 **Pracovnoprávne vzťahy**

(1) 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.

(2) Pracovný čas zamestnancov, ktorí majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, je v pondelok až piatok od 7.00 hodiny do 15.00 hodiny.

(3) Výmera dovolenky ustanovená v osobitnom predpise¹⁾ sa predlžuje o jeden týždeň.

(4) 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.

(5) Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne zamestnancovi nad rámec ustanovený všeobecne právnymi predpismi v prípadoch starostlivosti o:

- a) invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere – dva pracovné dni v kalendárnom mesiaci,
- b) maloleté dieťa – jeden pracovný deň v kalendárnom mesiaci,
- c) zdravotne postihnuté alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere – na dobu najviac 3 mesiace v kalendárnom roku,
- d) chorého manžela, druhu, družku, rodiča zamestnanca ako aj rodiča jeho manžela – druhu a starostlivosti o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcom osobitnú opateru a toto je preukázané.

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

(7) 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 osobitnom predpise.

(8) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi na iný úkon vo všeobecnom záujme a to na činnosť výkonu funkcie v detskom letnom tábore organizovanom Generálnym riaditeľstvom Zboru väzenskej a justičnej stráže.

¹⁾ § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

(9) Predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác strojníka úseku energetiky, vodohospodárstva a životného prostredia oddelenia logistiky

Článok 4

Odstupné a odchodné

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

(2) 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 zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako 10 rokov, vrátane,

b) troch funkčných platov zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov, vrátane.

(3) 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.

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

Článok 5

Sociálna oblasť

(1) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca²⁾ je v období:

a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu a

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

b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu.

Uvedená výška náhrady príjmu sa vzťahuje na zamestnanca, ktorého dočasná pracovná neschopnosť vznikla odo dňa účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) v roku 2014 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(3) Výška platenia príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie zostáva zachovaná aj v roku 2014.

(4) Zamestnávateľ v rámci svojej disciplinárnej právomoci môže prejavovať 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 rokov – 10% z jeho funkčného platu, 20 rokov – 20% - z jeho funkčného platu, 30 rokov – 30 % z jeho funkčného platu, t.j. pri príležitosti pracovného jubilea,
- d) dosiahli životné výročie 50 rokov veku³⁾ za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške najmenej 50 % z jeho funkčného platu.

(5) Služobný úrad poskytne stravovanie zamestnancovi v súlade s osobitným predpisom⁴⁾ 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 6

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) Služobné úrady sa zaväzujú, že na základe žiadosti odborovej organizácie bezplatne zabezpečia 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.

³⁾ § 118 ods. 3 zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.,

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

(3) 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.

Článok 7

Starostlivosť o dôchodcov

(1) Starostlivosť o dôchodcov (poberateľov výsluhového dôchodku) bude v praxi realizovať zamestnávateľ tak, že môže na žiadosť poberateľov starobného dôchodku poskytnúť bývalým zamestnancom služobné motorové vozidlo účastníkom krátkodobej rekreácie dôchodcov. Taktiež zamestnávateľ umožní dôchodcom v priestoroch ústavu návštevu sauny. Prípadné zmeny starostlivosti o dôchodcov uvedených v tomto bode zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie v pracovných dňoch (pondelok až piatok) bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku, ak nemajú iného zamestnávateľa. Výška stravného je stanovená osobitným predpisom⁵⁾.

(3) V prípade úmrtia poberateľa výsluhového alebo invalidného výsluhového dôchodku poskytne zamestnávateľ peňažný príspevok vo výške maximálne 40,00 € na nákup smútočnej kytice.

Článok 8

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 priečinku „Odborová organizácia“.

(4) Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť, aby sa rokovalo o zmene alebo doplnení zmluvy, pričom sa postupuje podľa osobitného predpisu.⁶⁾

(5) Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy sa začína dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv.

⁵⁾ RMS č.6/2011 o peňažných limitoch na prípravu stravy v Zbore väzenskej a justičnej stráže a RMS č. 15/2013 o stravovaní v Zbore väzenskej a justičnej stráže.

⁶⁾ Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

V Prešove dňa : 31. decembra 2013
Číslo: ÚVVaÚVTOS-243/11-2013

.....
Bibiana Varkondy
predseda

.....
plk. Ing. Tibor Soták
riaditeľ