

Podniková kolektívna zmluva pre zamestnancov

Ústavu na výkon väzby a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Bratislava na rok 2016

uzatvorená v súlade s § 2 ods.3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“)

číslo: ÚVVaÚVTOS-7-12/11-2015

Zmluvné strany:

**Ústav na výkon väzby a
Ústav na výkon trestu odňatia slobody Bratislava**
so sídlom Chorvátska ulica č. 5, 812 29 Bratislava

zastúpený plk. Ing. Miroslavom Smolekom - riaditeľ
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná organizácia Odborového zväzu
Zboru väzenskej a justičnej stráže
v Ústave na výkon väzby a
Ústave na výkon trestu odňatia slobody Bratislava**
so sídlom Chorvátska ulica č. 5, 812 29 Bratislava
(ďalej len „odborová organizácia“)

zastúpená Renátou Halánovou - predsedníčka
(ďalej len „predseda“)

Bratislava, december 2015

Preambula

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanec“) v Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody Bratislava, 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 zmluvné strany uzatvárajú Podnikovú kolektívnu zmluvu pre zamestnancov Ústavu na výkon väzby a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Bratislava na rok 2016 (ďalej len „kolektívna zmluva“).

Prvá časť

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

- (1) Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2 ods.3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) a podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).
- (2) Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a upraviť priaznivejšie podmienky pri výkone práce vo verejnom záujme v podmienkach zamestnávateľa pre zamestnancov, a to bez ohľadu na ich príslušnosť alebo nepríslušnosť k odborovej organizácii.

Článok 2 Vzájomné vzťahy zmluvných strán

- (1) Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie a uznáva odborovú organizáciu ako oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní, zastúpenú predsedom alebo povereným členom výboru odborového zväzu. Zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnancov, ktorí sú zvolení do funkcie v odborovej organizácii, za ich námety a kritické pripomienky a bude plne rešpektovať ich právnu ochranu. Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôbiť pri ich riešení.
- (2) Pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sú obsahom Kolektívnej zmluvy 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2016, uzatvorenej medzi zástupcami poverenými vládou a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky, Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska a Všeobecným slobodným odborovým zväzom zo dňa 28. októbra 2015, sú záväzné pre zamestnávateľa a zamestnancov (ďalej len „kolektívna zmluva vyššieho stupňa“), ak ďalej nie je dohodnuté inak.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 4

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje preukázateľne zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia obvyklým spôsobom (napríklad formou zverejnenia kolektívnej zmluvy na verejne dostupnom mieste). Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto kolektívnej zmluvy do 30 dní od požiadania.
- (2) Zamestnávateľ oboznámi zamestnancov a novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle ustanovenia § 47 ods. 2 Zákonníka práce.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní kolektívnej zmluvy túto zverejniť na internete a intranete v súlade s osobitným predpisom.¹⁾

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 5

Príplatky, odmeny a náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

- (1) Platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností podľa osobitného predpisu²⁾ upravuje osobitný predpis.³⁾
- (2) Príplatek za zmenu zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke a v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne upravuje osobitný predpis.⁴⁾
- (3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške:

¹⁾ § 47a zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

²⁾ § 124 Zákonníka práce.

³⁾ § 11 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; § 8 RGR č. 66/2008 o niektorých platových náležitostiach zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a odmenách z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v Zbore väzenskej a justičnej stráže.

⁴⁾ § 13 zákona č. 553/2003 Z. z. § 9 RGR č. 66/2008.

- a) do 50 % funkčnej mzdy zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov;
 - b) do 75% funkčnej mzdy zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže viac ako 10 rokov a menej ako 20 rokov;
 - c) do 100% funkčnej mzdy zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže viac ako 20 rokov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie príplatok 17 eur mesačne. Ak zamestnanec nemá pridelené služobné motorové vozidlo, patrí mu príplatok 7 eur mesačne za podmienky vykonania služobnej jazdy v danom kalendárnom mesiaci.⁵⁾
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca⁶⁾ v období
- a) od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu;
 - b) od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu.
- (6) Zamestnávateľ môže prejsť formou
- a) finančnej odmeny,⁷⁾
 - b) vecným darom,
 - c) písomnou pochvalou,
 - d) ďakovným listom⁸⁾
 - e) a inou formou

spoločenské uznanie zamestnancom najmä za kvalitné vykonávanie ich pracovných činností, pri príležitosti významných životných jubileí, pracovných jubileí pri 10, 15, 20, 25 a 30 odpracovaných rokoch, za bezpríspevkové darovanie krvi a získanie Jánskeho plakety, vykonanie príkladného alebo hrdinského činu, ktoré sa realizuje podľa Zmluvy o tvorbe a použití sociálneho fondu v ústave na príslušný kalendárny rok.

Návrhy na spoločenské uznanie formou uvedenou v ods. 6 písm. a) až c) sa predkladajú riaditeľovi ústavu na schválenie na základe písomného návrhu príslušného nadriadeného prostredníctvom personálnej skupiny.

Článok 6

Výplata mzdy a zrážky zo mzdy

- (1) Zamestnancovi sa vypláca mzda 10. deň kalendárneho mesiaca za predchádzajúci kalendárny mesiac. Ak prípadne výplatný deň na deň pracovného pokoja, výplatným dňom je predchádzajúci pracovný deň.
- (2) Výplatu a poukazovanie mzdy alebo jej časti upravuje osobitný predpis.⁹⁾

⁵⁾ § 14b zákona č. 553/2003 Z. z.

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

⁷⁾ § 20 zákona č. 553/2003 Z. z.; § 18 RGR č. 66/2008.

⁸⁾ § 10 ods. 1 ZIPS GR č. 1/2005 Pokyn na organizačné zabezpečenie aktov služobno-spoločenskej povahy v Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení ZIPS GR č. 11/2015.

⁹⁾ § 130 ods. 4 a ods. 8 Zákonníka práce.

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

Článok 7

Odstupné a odchodné

- (1) Odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v osobitnom predpise,¹⁰⁾ alebo dohodou z tých istých dôvodov upravuje osobitný predpis.¹¹⁾
- (2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčnej mzdy zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
- (3) Splnenie podmienky nároku na invalidný dôchodok zamestnanec preukáže rozhodnutím Sociálnej poisťovne.

Článok 8

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2016 je 2,2 % mesačne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 9

Určenie mzdy zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi, vykonávajúcemu pracovné činnosti na pozícii samostatný bezpečnostný technik, kuchár a pracovník údržby určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný mzda nesmie byť nižší, ako by bol tarifný mzda určený podľa zaradenia do platového stupňa.¹³⁾

¹⁰⁾ § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce.

¹¹⁾ § 7 ods. 4 a 5 zákona č. 553/2003 Z. z.

Článok 10

Pracovné podmienky zamestnancov

- (1) Pracovný čas zamestnanca sa určuje na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorá má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.
- (2) Ustanovený pracovný čas zamestnancov, ktorí majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, v pracovných dňoch a u zamestnávateľa je od 7.00 h do 15.00 h.
- (3) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
- (4) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ich manželkám (manželom) a nezaopatreným deťom rekreačný pobyt vo forme rodinnej rekreácie, rekreácie pre dospelých, detskej rekreácie v strediskách zboru.¹²⁾

Článok 11

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a použitie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený spoločne so sociálnym fondom príslušníkov zboru v služobnom úrade:
 - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,5 %
zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) ďalším zdrojom fondu podľa § 4 ods. 2 a 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
- (2) Základné použitie sociálneho fondu je uvedené v Zmluve o využití sociálneho fondu Ústavu na výkon väzby a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Bratislava na rok 2016 uzatvorenej medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.
- (3) Prostriedky sociálneho fondu vo výške 0,05% môže odborová organizácia použiť na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz, alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania podľa osobitného predpisu.¹³⁾

Článok 12

Využitie služobných motorových vozidiel

Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi, rodinnému príslušníkovi zamestnanca a poberateľovi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, využitie služobných motorových vozidiel bez úhrady za účelom dopravy, týkajúcej sa rekreácií zboru, zo sídla

¹²⁾ RMS č. 9/2013 o rekreačnej starostlivosti v Zbore väzenskej a justičnej strážie v znení neskorších predpisov.

¹³⁾ § 7 ods. 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

služobného úradu do miesta detskej rekreácie a krátkodobej rekreácie dôchodcov a späť za rovnakých podmienok ako príslušníkom zboru¹⁴⁾ podľa schváleného plánu akcií Zboru väzenskej a justičnej stráže na príslušný kalendárny rok.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Všeobecné ustanovenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho mieru.
- (2) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanovením predchádzajúceho odseku ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.
- (4) Zmluvné strany budú navzájom spolupracovať pri pripomienkovaní právnych predpisov a pripomienkovaní a tvorbe interných služobných predpisov; za tým účelom sa budú odborovému orgánu v rámci interného pripomienkového konania predkladať na zaujatie stanoviska.
- (5) Starostlivosť o zamestnancov podľa čl. 8 Zmluvy o tvorbe a použití sociálneho fondu v Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody Bratislava na rok 2016 bude v praxi zamestnávateľ realizovať tak, že na žiadosť odborovej organizácie, na realizáciu kolektívnych akcií poskytne služobné motorové vozidlo (napr. autobus) za úhradu len ceny pohonných hmôt v súlade § 28 použitie vozidiel zboru na mimoslužobné účely RGR č. 25/2015 o prevádzke služobných motorových vozidiel a motorovej techniky v Zbore väzenskej a justičnej stráže.
- (6) Zmluvné strany sa dohodli na dodržiavaní tepelno-vlhkostnej mikroklimy v zmysle Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 544/2007 o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci (ďalej len „vyhláška“). Uplatnenie ustanovenia vyhlášky sa zarába do fondu pracovnej doby.
- (7) Prípadné zmeny zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou.

Článok 14

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú hospodárne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Podrobnosti súvisiace s materiálno-technickým zabezpečením činnosti odborovej organizácie upravuje osobitný predpis.¹⁵⁾

¹⁴⁾ §7 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z. z.

¹⁵⁾ RMS č. 7/2015 o zabezpečení činnosti odborových orgánov v Zbore väzenskej a justičnej stráže.

- (2) Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje odborový zväz alebo Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
- (3) Zástupcovia zamestnancov v prípadoch uvedených v odseku 2 sú povinní oboznámiť zamestnávateľa s prekážkami v práci podľa predchádzajúceho odseku a preukázať ich trvanie.
- (4) Zástupca odborového orgánu sa zúčastňuje zasadnutí rokovania kolégia riaditeľa ústavu a iných poradných orgánov riaditeľa ústavu.

Článok 15

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

- (1) Zmluvné strany zabezpečia zachovanie všetkých odborových práv podľa ustanovení osobitných predpisov. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy najmä:
 - a) *vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:*
 1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa alebo jeho zmeny a doplnenia,¹⁶⁾
 2. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal),¹⁷⁾
 3. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP,¹⁸⁾
 4. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,¹⁹⁾
 5. určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien,²⁰⁾
 6. rozsah a podmienky práce nadčas,²¹⁾
 7. prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok,²²⁾
 8. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčnej mzdy,²³⁾
 9. zavedenie pružného pracovného času,²⁴⁾
 10. určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia,²⁵⁾
 11. dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času²⁶⁾,
 12. zavedenie konta pracovného času²⁷⁾,

¹⁶ § 12 ZOVZ

¹⁷ § 240 ods. 9 Zákonníka práce.

¹⁸ § 39 ods. 2 Zákonníka práce.

¹⁹ § 87 ods. 2 Zákonníka práce.

²⁰ § 90 ods. 4 Zákonníka práce.

²¹ § 97 ods. 6 a ods. 9 Zákonníka práce.

²² § 111 ods. 1 Zákonníka práce.

²³ § 142 ods. 4 Zákonníka práce.

²⁴ § 88 ods. 1 Zákonníka práce.

²⁵ § 91 ods. 2 Zákonníka práce.

²⁶ § 87 ods. 2 Zákonníka práce.

²⁷ § 87 ods. 1 Zákonníka práce.

13. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času²⁸⁾,
14. odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni²⁹⁾,
15. vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov³⁰⁾,
16. na určenie hromadného čerpania dovolenky³¹⁾,
17. zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien³²⁾,
18. určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii³³⁾;

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

1. ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým,
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov³⁴⁾.
2. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za šesť mesiacov³⁵⁾,
3. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili³⁶⁾,
4. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas³⁷⁾,
5. pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť³⁸⁾,
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu³⁹⁾
6. o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán⁴⁰⁾,
7. zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy⁴¹⁾;

²⁸ § 90 ods. 10 Zákonníka práce.

²⁹ § 93 ods. 3 Zákonníka práce.

³⁰ § 98 ods. 9 Zákonníka práce.

³¹ § 111 ods. 2 Zákonníka práce.

³² § 133 ods. 3 Zákonníka práce.

³³ § 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

³⁴ § 29 ods. 1 Zákonníka práce.

³⁵ § 47 ods. 4 Zákonníka práce.

³⁶ § 48 ods. 8 Zákonníka práce.

³⁷ § 49 ods. 6 Zákonníka práce.

³⁸ § 73 ods. 2 Zákonníka práce.

³⁹ § 73 ods. 2 a) Zákonníka práce.

⁴⁰ § 98 ods. 7 Zákonníka práce.

⁴¹ § 229 ods. 1, 2 Zákonníka práce.

c) *vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:*

1. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov⁴²⁾,
2. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov⁴³⁾,
3. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru⁴⁴⁾,
4. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času⁴⁵⁾,
5. zavedenie pružného pracovného času⁴⁶⁾,
6. nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja⁴⁷⁾,
7. organizáciu práce v noci⁴⁸⁾,
8. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi⁴⁹⁾,
9. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce⁵⁰⁾,
stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci⁵¹⁾,
10. umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom⁵²⁾,
11. rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie⁵³⁾,
12. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie⁵⁴⁾,
13. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou⁵⁵⁾,
14. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca⁵⁶⁾,
15. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania⁵⁷⁾,
16. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť⁵⁸⁾,
17. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci
18. a pracovného prostredia⁵⁹⁾,
19. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach⁶⁰⁾,

⁴²⁾ § 29 ods. 2 Zákonníka práce.

⁴³⁾ § 73 ods. 2 Zákonníka práce.

⁴⁴⁾ § 74 Zákonníka práce.

⁴⁵⁾ § 86 ods.1 Zákonníka práce.

⁴⁶⁾ § 88 ods.1 Zákonníka práce.

⁴⁷⁾ § 94 ods. 2 Zákonníka práce.

⁴⁸⁾ § 98 ods. 6 Zákonníka práce.

⁴⁹⁾ § 141a Zákonníka práce.

⁵⁰⁾ § 144a ods. 6 Zákonníka práce.

⁵¹⁾ § 152 ods. 8, písm. a) Zákonníka práce.

⁵²⁾ § 152 ods. 8 písm. b) Zákonníka práce.

⁵³⁾ § 152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce.

⁵⁴⁾ § 153 Zákonníka práce.

⁵⁵⁾ § 159 ods. 4 Zákonníka práce.

⁵⁶⁾ § 191 ods. 4 Zákonníka práce.

⁵⁷⁾ § 198 ods. 2 Zákonníka práce.

⁵⁸⁾ § 237 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce.

⁵⁹⁾ § 237 ods.2 písm. b) Zákonníka práce.

⁶⁰⁾ § 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce.

20. organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa⁶¹⁾,
21. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov⁶²⁾;

d) *umožniť odborovej organizácii* vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady⁶³⁾. Výbor ZO môže poveriť predsedu, alebo člena výboru Rady zúčastniť sa na kontrolnej činnosti.

Článok 16

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii spôsobujúcej vznik sociálneho napätia.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na rokovania členskej schôdze odborovej organizácie riaditeľa ústavu respektíve ním určeného zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa.

Článok 17

Riešenie kolektívnych sporov

Kolektívne spory upravuje osobitný predpis.⁶⁴⁾

Štvrtá časť

Článok 18

Záverečné ustanovenia

- 1) Táto kolektívna sa vyhotovuje v piatich rovnopisoch, pričom zamestnávateľ dostane tri rovnopisy a základná organizácia dva rovnopisy.
- 2) Zamestnávateľ zmluvu zverejní v elektronickej podobe na intranete ústavu, webovom sídle Zboru väzenskej a justičnej stráže a v Centrálnom registri zmlúv podľa § 47a) zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

⁶¹ § 237 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce.

⁶² § 237 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce.

⁶³ § 239 Zákonníka práce.

⁶⁴ Zákon č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

- 3) Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok k podnikovej kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 4) Zmluva sa podpisuje na obdobie kalendárneho roka 2016. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť, aby sa rokovalo o zmene alebo doplnení zmluvy, pričom sa postupuje podľa osobitného predpisu. Ak do ukončenia doby platnosti nepodá žiadna zo strán návrh na uzatvorenie novej zmluvy, predlžuje sa platnosť zmluvy na ďalší kalendárny rok s výnimkou článkov 1, 3, 4, 6 a 7, ktoré sú viazané na platnú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a na rozpočet, ktorých účinnosť končí dňom 31. decembra 2016.
- 5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- 6) Zmluvné strany uschovajú túto kolektívnu zmluvu minimálne po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Bratislava 29. december 2015

Číslo: ÚVVaÚVTOS-7-12/11-2015

.....
pečiatka

.....
pečiatka

.....
Renáta Halánová
predsedníčka
Základnej organizácie
Odborového zväzu ZVJS
v ÚVV a ÚVTOS Bratislava

.....
plk. Ing. Miroslav Smolek
riaditeľ
Ústavu na výkon väzby a
Ústavu na výkon trestu odňatia slobody
Bratislava