

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov zboru vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody Nitra 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

Zamestnávateľ: Slovenská republika
Ústav na výkon väzby a Ústav na výkon trestu odňatia slobody
Sídlo: Cintorínska 3, priečínok 25/D, 950 50 Nitra
Zastúpený: plk. Mgr. Milanom Rusom - riaditeľom ústavu
IČO: 00738280
DIČ: 2021204933
Bankové spojenie: Štátna pokladnica
Číslo účtu IBAN: SK04 8180 0000 0070 00162925
Telefón/fax: 037/28 32 711, 037/65 28 358
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná organizácia Odborového zväzu
Zboru väzenskej a justičnej stráže pri
Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody**
Sídlo: Cintorínska 3, priečínok 25/D, 950 50 Nitra
Zastúpený: kpt. Mgr. Ľuborom Hupkom - predsedom
(ďalej len „odborová organizácia“)

Podnikovú kolektívnu zmluvu

**pre zamestnancov Zboru väzenskej a justičnej stráže odmeňovaných podľa zákona
č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom
záujme v znení neskorších predpisov na rok 2021**
(ďalej len „kolektívna zmluva“)

december 2020

PRVÁ ČASŤ ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

(1) Odborovým partnerom zamestnávateľa je výbor odborovej organizácie, v mene ktorého pri rokovaní zastupuje predseda odborovej organizácie alebo poverený člen výboru odborovej organizácie.

(2) Zamestnávateľ umožní vo svojich priestoroch pôsobenie odborovej organizácie a jej orgánov a uznáva odborovú organizáciu ako oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. 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 podľa príslušných ustanovení osobitného predpisu.¹⁾

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

(4) Minimálne podmienky záväzné pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu sú 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 v znení neskorších predpisov na rok 2021 podpísanej dňa 22. decembra 2020.

Článok 2 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne vzťahy a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii 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.

(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.

Článok 3 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia (formou zverejnenia na portáli zamestnávateľa, o čom budú zamestnanci informovaní na poradách organizačných zložiek ústavu ako aj pri podpise pracovnej zmluvy).

¹⁾ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.

DRUHÁ ČASŤ

INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Článok 4

Výplata platu a zrážky z platu

(1) Zamestnancovi zboru sa vypláca plat 10. dňa kalendárneho mesiaca za predchádzajúci kalendárny mesiac. Ak prípadne výplatný deň na deň pracovného pokoja, výplatným dňom je predchádzajúci pracovný deň.

(2) 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.

(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 zamestnávateľovi písomný súhlas zamestnanca s takouto formou platenia členských príspevkov; za nahlásenie zmien spojených s platením členských príspevkov zodpovedá odborová organizácia.

Článok 5

Určenie platu zamestnancov nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ môže zamestnancovi 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.

Článok 6

Príplatky, odmeny a náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne vo výške 8,5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu²⁾ a v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok mesačne vo výške 3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu.²⁾

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri dosiahnutí 60 rokov veku (ďalej len „životné jubileum“) vo výške:

- a) 25 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu viac ako jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) 50 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu viac ako päť rokov a menej ako desať rokov,

²⁾ Zákon 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.

- c) 75 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu desať rokov a menej ako pätnásť rokov.
- d) 100 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu najmenej pätnásť rokov.

(3) Ak zamestnanec bol pred dovŕšením životného jubilea v služobnom pomere u toho istého zamestnávateľa, tieto roky sa mu zohľadnia pri posudzovaní návrhu na odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca³⁾ v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu nad rámec zákonníka práce v rozsahu troch dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu troch dní v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri nariadení karantény v súvislosti s pracovným pomerom (napr. kontakt s pozitívne testovanou osobou v práci alebo počas služobnej cesty) v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do ukončenia dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu. Ustanovenie podľa predchádzajúcej vety sa nepoužije, pokiaľ zamestnancovi bude priznaný úrazový príplatok podľa osobitného predpisu.

Článok 7

Odstupné a odchodné

(1) 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 dlhodobú 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) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer 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 dlhodobú

³⁾ § 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.

spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné celkom 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.

(3) 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.

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

Článok 8

Pracovné podmienky zamestnancov

(1) Pracovný čas zamestnanca sa určuje na

- a) 37 a 1/2 hodiny týždenne,
- b) 36 a 1/4 hodiny týždenne u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke,
- c) 35 hodín týždenne u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke.

(2) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni pričom sa postupuje podľa § 86 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Týmto nie je dotknutý Čl. 8 ods. 1 zmluvy.

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

(4) Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(5) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2020 je 3,8 % mesačne z objemu zúčtovaných plátov⁵⁾ zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(6) Základom pre výpočet percentuálnej výšky mesačného príspevku za zamestnávateľa je suma zúčtovaného platu⁶⁾ zamestnanca.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a dôchodcom - bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku a ich rodinným príslušníkom, využitie služobných motorových vozidiel bez úhrady za účelom dopravy zo sídla služobného úradu do miesta detskej rekreácie a krátkodobej rekreácie dôchodcov a späť za rovnakých podmienok ako príslušníkom zboru.

Článok 9

Sociálna oblasť

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a použitie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený povinným prídela vo výške 1 % a ďalším prídela vo výške 0,35 % zo základu uvedeného v osobitnom predpise.⁶⁾

(2) Základné použitie sociálneho fondu je uvedené v Zmluve o tvorbe a použití sociálneho fondu na rok 2021.

TRETIA ČASŤ

KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 10

Všeobecné ustanovenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho zmieru.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

Článok 11

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) 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 mzdy, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

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

(3) Zástupcovia zamestnancov sú povinní oboznámiť zamestnávateľa s prekážkami v práci podľa predchádzajúcich odsekov a preukázať ich trvanie.

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

⁶⁾ Zákon 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.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že predseda základnej organizácie odborového zväzu bude mať na odborársku prácu v základnej organizácii vyčlenený jeden deň pracovného voľna s nárokom na plat za mesiac v základnej organizácii, ktorá má do 100 členov, dva dni pracovného voľna za mesiac v základnej organizácii nad 100 členov s nárokom na plat. Uvedené dni sa im v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.

Článok 12 **Závazky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje dodržiavať do 31. 12. 2021 sociálny zmier so zamestnávateľom.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov 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.

ŠTVRTÁ ČASŤ **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

Článok 13

(1) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch výtlačkoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom z podpísaných výtlačkov.

(2) Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy predloženého zmluvnou stranou. Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku kolektívnej zmluve a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(3) Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy sa začína dňom 01. januára 2021 za podmienky jej predchádzajúceho zverejnenia zamestnávateľom v centrálnom registri zmlúv. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú, a to odo dňa nadobudnutia jej účinnosti do nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali a súhlasia s jej obsahom.

(5) Táto zmluva je evidovaná u zamestnávateľa pod číslom ÚVVaÚVTOS-356/13-2020 a u odborovej organizácii pod číslom ZOOZ-3/OZ-2020.

V Nitre dňa 29. 12. 2020

.....
kpt. Mgr. Ľubor Hupka
predseda

.....
plk. Mgr. Milan Rus
riaditeľ