

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme 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

**Ústav na výkon väzby a
Ústav na výkon trestu odňatia slobody Bratislava**
so sídlom Chorvátska ulica č. 5, 812 29 Bratislava
zastúpený
pplk. Mgr. Michalom Petrášom
riaditeľom
(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
zastúpená
Renátou H
predsedníčkou
(ďalej len „odborová organizácia“)

(spolu ďalej len „zmluvné strany“)

P o d n i k o v ú k o l e k t í v n u z m l u v u

**pre zamestnancov 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
na rok 2021
(ďalej len „kolektívna zmluva“)**

Bratislava, december 2020

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, 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 § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).
- (2) Zmluvné strany zabezpečia zachovanie všetkých odborových práv v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi (napr. § 229 až 240 Zákonníka práce) a medzinárodnými zmluvami (napríklad Európska sociálna charta / revidovaná)
- (3) Odborovým partnerom zamestnávateľa je výbor odborovej organizácie, v mene ktorého pri rokovaní vystupuje predseda odborovej organizácie v ústave, alebo člen poverený výborom odborovej organizácie.
- (4) 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 ním povereným členom výboru odborovej organizácie. Zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnancov ústavu (ďalej len „zamestnanec“), ktorí sú zvolení do funkcie v odborovej organizácii, za ich námety a kritické pripomienky a bude plne rešpektovať ich právnu ochranu podľa všeobecne záväzných právnych predpisov.¹⁾ Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť 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 2021 zo dňa 22. decembra 2020, sú záväzné pre zamestnávateľa a zamestnancov (ďalej len „kolektívna zmluva vyššieho stupňa“), ak ďalej nie je dohodnuté inak.

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.

- (3) Odborový zväz má zastúpenie v poradných orgánoch zamestnávateľa s právom riadneho člena, a to v:
- a) kolégiu riaditeľa ústavu,
 - b) komisii na prerokúvanie a určovanie náhrady škody spôsobenej pracovným úrazom,
 - c) komisii na kontrolu nad dodržiavaním liečebného režimu,
 - d) komisii na posúdenie návrhu rozdelenia poukazov na liečebnú, kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť a rekreačné pobyty,
 - e) komisii na posúdenie škôd spôsobených zamestnancami,
 - f) komisii na posúdenie uchádzačov o prijatie do pracovného pomeru,
 - g) komisii bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - h) komisii, ktorá má za úlohu riešenie sociálnych podmienok, alebo podmienok pracovného výkonu,
 - i) komisii na prípravu návrhov a rozhodnutí zamestnávateľa, ak je predmetom odvolacieho konania vec zamestnanca.
- (4) Zástupca odborovej organizácie je prizývaný k oboznámeniu sa so záverom komisie na prešetrovanie mimoriadnej udalosti, ktorý môže súvisieť s návrhom alebo rozhodnutím nadriadeného vo veciach pracovného pomeru.
- (5) Zamestnávateľ prerokuje s predsedom odborovej organizácie, alebo ním povereným členom výboru odborovej organizácie, podklady potrebné na zostavenie systemizácie na príslušný kalendárny rok, návrhy na zloženie pracovných miest zamestnancov v tabuľkách zloženia a počtov a ich čiastkových zmien.

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 a pracovných činnostiach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 4

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia a zamestnávateľ sa zaväzujú zabezpečiť zverejnenie podpísanej kolektívnej zmluvy na intranete v súlade s osobitným predpisom²⁾ k oboznámeniu zamestnancov zamestnávateľa s jej obsahom do 15 dní od zverejnenia obvyklým spôsobom. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto kolektívnej zmluvy do 30 dní od požiadania.

²⁾ § 47a zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

- (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.

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 predpisu³⁾ upravuje osobitný predpis.⁴⁾
- (2) Príplatok za zmenu zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne upravuje osobitný predpis.⁵⁾
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi jubilejnú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške:
- a) 25 % funkčného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer zamestnanca v Zbore väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „zbor“) trval menej ako 5 rokov;
 - b) 50 % funkčnej platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer zamestnanca zboru trval viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov;
 - c) 75% funkčnej platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer zamestnanca zboru trval viac ako 10 rokov a menej ako 15 rokov;
 - d) 100% funkčnej platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer zamestnanca zboru trval viac ako 15 rokov.

Na účely poskytnutia odmeny sa do doby nepretržitého trvania pracovného pomeru zamestnanca zboru započítava aj doba nepretržitého trvania služobného pomeru príslušníka v zbore, ktorý bezprostredne predchádza pracovnému pomeru zamestnanca zboru.

- (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.⁶⁾

³⁾ § 124 Zákonníka práce.

⁴⁾ § 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 v znení neskorších predpisov.

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

⁶⁾ § 14b zákona č. 553/2003 Z. z.

- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca⁷⁾ v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80% denného vymeriavacieho základu.
- (6) Zamestnávateľ môže prejaviteľ formou:
- a) finančnej odmeny,⁸⁾
 - b) vecným darom,
 - c) písomnou pochvalou,
 - d) ďakovným listom.⁹⁾

Spoločenské uznanie zamestnancom najmä za kvalitné vykonávanie ich pracovných činností, pri príležitosti významných životných jubileí, pracovných jubileí pri 10, 15, 20, 25, 30 a 35 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.

- (7) 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.
- (8) 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.¹⁰⁾

Článok 6

Výplata platu a zrážky zo platu

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

⁷⁾ § 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.

⁸⁾ § 20 zákona č. 553/2003 Z. z., § 18 RGR č. 66/2008.

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

¹⁰⁾ Zákon 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

- (2) Výplatu a poukazovanie platu alebo jej časti upravuje osobitný predpis.¹¹⁾
- (3) Na písomnú žiadosť člena odborovej organizácie zamestnávateľ pri výplate platu zamestnanca poukáže členské príspevky nim určené na účet odborovej organizácie a účet Odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže, ktorý je vedený v peňažnom ústave v Slovenskej republike založenej v mieste služobného úradu.

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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako dvadsať rokov.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru 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, odstupné nad rámec Zákonníka práce 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 nad rámec Zákonníka práce odchodné vo výške:
- a) dvoch funkčných platov, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval menej ako desať rokov

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

- b) troch funkčných platov, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej desať rokov.

Zamestnanec predkladá zamestnávateľovi doklad preukazujúci požiadanie o starobný alebo invalidný dôchodok.

Zamestnanec preukáže priznanie predčasného starobného dôchodku predložením rozhodnutia príslušnej sociálnej poisťovne.¹²⁾

Článok 8

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v uzatvorených zamestnávateľských zmluvách je 3,8 % mesačne z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Základom pre výpočet percentuálnej výšky mesačného príspevku za zamestnávateľa je suma zúčtovaného platu zamestnanca.¹³⁾
- (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 platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe a platová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi vykonávajúcemu pracovné činnosti uvedené v Katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme 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.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom platovú kompenzáciu aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v osobitnom predpise¹⁴⁾, alebo pri pôsobení iných faktorov podľa osobitného predpisu¹⁵⁾ vo výške platovej kompenzácie za sťažený výkon práce zamestnanca podľa interného predpisu.¹⁶⁾

¹²⁾ § 76a Zákonníka práce.

¹³⁾ Podľa §4 ods. 1 Zákona 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

¹⁴⁾ § 11 ods. 2. zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

¹⁵⁾ § 30 ods. 1 písm. j) zákona 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

¹⁶⁾ § 8 ods. 3 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 v znení neskorších predpisov.

Článok 10

Pracovné podmienky zamestnancov

- (1) Pracovný čas zamestnanca sa určuje na:
 - a) 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke;
 - b) 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;
 - 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) Určený pracovný čas zamestnancov, ktorí majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v pracovných dňoch a u zamestnávateľa je od 7.00 hod. do 15.00 hod.
- (3) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka v rozsahu vyššom o jeden týždeň patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.“
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle, všeobecne záväzných právnych predpisov,
 - b) umožniť zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a dôchodcom – bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku, rekreáciu vrátane detskej rekreácie a krátkodobej rekreácie zamestnancov formou pridelenia rekreačného poukazu za podmienok uvedených v osobitných predpisoch.¹⁷⁾
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie v pracovných dňoch (pondelok až piatok) vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnancovi za „zníženú cenu“,¹⁸⁾ t. j. v cene zníženej o príspevok zamestnávateľa a o príspevok zo sociálneho fondu aj počas:
 - a) dočasnej pracovnej neschopnosti (v čase lekárom povolenej vychádzky a v čase výdaja stravy určeného zamestnávateľom),
 - b) pracovného voľna s náhradou platu,
 - c) náhradného voľna za prácu nadčas,
 - d) dovolenky.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie v pracovných dňoch (pondelok až piatok) vo vlastnom stravovacom zariadení aj dôchodcom – bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku (starobného alebo invalidného), ak nemajú iného zamestnávateľa a túto skutočnosť potvrdí dôchodca čestným prehlásením. Cena stravného lístka je určená v Zmluve o tvorbe a použití sociálneho fondu Ústavu na výkon väzby a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Bratislava na príslušní kalendárny rok.

¹⁷⁾ RMS č. 9/2013 o rekreačnej starostlivosti v Zbore väzenskej a justičnej strážie v znení neskorších predpisov.

¹⁸⁾ § 7 ods. 2 písm. b) RMS č. 10/2016 o stravovaní v Zbore väzenskej a justičnej strážie.

- (7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť ubytovanie v ubytovacom zariadení zboru. Cena za poskytnutie ubytovania za lôžko alebo deň sa stanoví najviac vo výške skutočne vynaložených nákladov konkrétneho ubytovacieho zariadenia z predchádzajúceho kalendárneho roka.
- (8) Zamestnávateľ pri obsadzovaní uvoľneného alebo novovytvoreného miesta zamestnanca prednostne prehodnotí a zváži možnosť obsadenia takéhoto miesta vlastným zamestnancom, ak o uvedené miesto prejaví záujem a bude spĺňať predpoklady vyžadované všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 11

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a použitie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený spoločne so sociálnym fondom príslušníkov zboru v služobnom úrade:
 - a) povinným prídelením je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,35 % zo súhrnu hrubých plátov 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 2021 uzatvorenej medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

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 služobného úradu do miesta detskej rekreácie a krátkodobej rekreácie dôchodcov a späť za rovnakých podmienok ako príslušníkom zboru 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 zmieru.
- (2) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanovením predchádzajúceho odseku 1. ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
- (3) Starostlivosť o zamestnancov podľa čl. 7 Zmluvy o tvorbe a použití sociálneho fondu v Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody Bratislava na rok 2021, 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 strážie v znení neskorších predpisov.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na dodržiavaní Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci s účinnosťou od 01.03.2016 (ďalej len „vyhláška MZ“).
- (5) Prípadné zmeny zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou.

Článok 14

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na zabezpečenie činnosti podľa prvej vety sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) kanceláriu v sídle služobného úradu primerane zariadenú,
 - b) možnosť využívať počítačovú techniku s prístupom na intranet a internet a reprodukčnú techniku,
 - c) telefón s možnosťou vstupu do verejnej telefónnej siete, možnosť využívať faxové zariadenie
 - d) možnosť využívať služobné motorové vozidlá na služobné cesty súvisiace s činnosťou odborovej organizácie, alebo podľa požiadavky zapracovanej do plánu služobných jász,¹⁹⁾
 - e) možnosť využívať poštovú a kuriérnu službu zamestnávateľa.
- (2) Zamestnávateľ uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou miestnosti a telefónnej linky.

¹⁹⁾ RMS č. 7/2015 o zabezpečení činnosti odborových orgánov v Zbore väzenskej a justičnej strážie.

- (3) Zamestnancovi , ktorý nie je uvoľnený na výkon funkcie v Odborovom ZVJS, na nevyhnutne potrebný čas, ktorým je čas výkonu funkcie v odborovom zväze, čas strávený organizovaním akcií odborovej organizácie a akcií uvedených v pláne akcií zboru, plánu akcií (aktivít) ústavu, čas strávený účasťou na medzinárodných seminároch, konferenciách odborových zväzov väzenských služieb započíta do pracovného času a poskytne sa mu pracovné voľno s nárokom na plat.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že predseda odborovej organizácie bude mať na odborársku prácu v odborovej organizácii 8 hodín pracovného voľna s nárokom na plat za mesiac v odborovej organizácii, ktorá má do 100 členov, 16 hodín pracovného voľna za mesiac v odborovej organizácii nad 100 členov s nárokom na plat. Uvedené dni sa im v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.
- (5) Zástupcovia zamestnancov v prípadoch uvedených v odseku (3) sú povinní oboznámiť zamestnávateľa s prekážkami v práci podľa predchádzajúceho odseku a preukázať ich trvanie.

Článok 15

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 odborovej organizácii, pôsojacej u zamestnávateľa.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

Kolektívne spory upravuje osobitný predpis.²⁰⁾

Štvrtá časť

Článok 17

Záverečné ustanovenia

- 1) Táto kolektívna zmluva sa vyhotovuje v piatich rovnopisoch, pričom zamestnávateľ dostane štyri rovnopisy a odborová organizácia jeden rovnopis.
- 2) Zamestnávateľ zmluvu zverejní v elektronickej podobe v Centrálnom registri zmlúv podľa § 47a) zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

²⁰⁾ Zákon č. 2/1991 Zb. 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 roku 2021. 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 5, 7, 8, 10 a 11, ktoré sú viazané na platnú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na ďalší kalendárny rok a na rozpočet.
- 5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak svojho súhlasu podpisujú.
- 6) Zmluvné strany uschovajú túto kolektívnu zmluvu minimálne po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 18

Účinnosť

Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma zmluvnými stranami a účinnosť od dňa 1.1.2021 po zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.

Bratislava 30. december 2020
Číslo: ZO OZ ZVJS BA-1/2020

.....
pečiatka

.....
pečiatka

.....
Renáta H
predsedníčka

.....
pplk. Mgr. Michal Petráš
riaditeľ