

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

Ústav na výkon trestu odňatia slobody
so sídlom Vašinova 124/59, 950 61 Nitra-Chrenová
zastúpený
plk. PaedDr. Eleonórou Grófovou
riaditeľkou
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže pri Ústave na výkon trestu odňatia slobody Nitra-Chrenová
so sídlom Vašinova 124/59, 950 61 Nitra-Chrenová
zastúpená
npor. Bc. Monikou Čerenkovou
predsedníčkou
(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 2017
(ďalej len „kolektívna zmluva“)

január 2017

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1
Všeobecné ustanovenia

(1) Odborovým partnerom zamestnávateľa je výbor odborovej organizácie, v mene ktorého pri rokovaní vystupuje 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 2017 podpísanej 1. decembra 2016.

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.

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.

Článok 3

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 uzavretia.

(2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností určených ustanovením § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

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 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.

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 životného jubilea 50 rokov veku 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,
- 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 veku 50 rokov v služobnom pomere u toho istého zamestnávateľa, tieto roky sa mu zohľadnia pri posudzovaní návrhu na odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca³⁾ v období

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

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 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 patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec

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.

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.

stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné 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 plátov, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval menej ako desať rokov,
- b) troch funkčných plátov, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej desať rokov.

(4) Zamestnávateľ neposkytne odchodné podľa odseku 3, 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 ½ hodiny týždenne,
- b) 36 ¼ 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) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou rozvrhuje pracovný čas v týždni podľa osobitného predpisu⁴⁾ zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov, ktorému nepripadol nepretržitý odpočinok v týždni na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok alebo dva po seba nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.

(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.

⁴⁾ § 93 ods. 3 až 5 Zákonníka práce.

(5) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2017 je najmenej 2,5 % mesačne z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti (v čase lekárom povolenej vychádzky a v čase výdaja stravy určeného zamestnávateľom), pracovného voľna s náhradou mzdy a náhradného voľna za prácu nadčas.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť ubytovanie vo svojom ubytovacom zariadení. Cena za poskytnutie ubytovania za lôžko alebo deň sa stanoví najviac vo výške skutočne vynaložených nákladov ubytovacieho zariadenia z predchádzajúceho kalendárneho roka.

(8) 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 0,5 % zo základu uvedeného v osobitnom predpise.⁵⁾

(2) Základné použitie sociálneho fondu je uvedené v Zmluve o tvorbe a použití sociálneho fondu na rok 2017.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje preplatiť časť nákladov na krátkodobú rekreáciu zamestnancov v zariadení Zboru väzenskej a justičnej stráže podľa Plánu akcií zboru a Zmluvy o tvorbe a použití sociálneho fondu.

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 mieru.

(2) Právo zamestnancov na štrajk zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanovením odseku 1, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

⁵⁾ § 4 ods. 1 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.

(3) 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.

(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. 2017 sociálny mier 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 troch výtlačkoch. Zamestnávateľ obdrží dva výtlačky a odborová organizácia obdrží jeden výtlačok.

(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 nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. Platnosť zmluvy končí nadobudnutím účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

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

(5) Zmluvné strany uschovávajú kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

(6) Táto zmluva je evidovaná u zamestnávateľa pod číslom ÚVTOS-15/13-2017.

V Nitre dňa 10. 01. 2017

.....
npor. Bc. Monika Čerenková
predseda
Základnej organizácie Odborového zväzu
Zboru väzenskej a justičnej stráže
pri Ústave na výkon trestu odňatia slobody
Nitra-Chrenová

.....
plk. PaedDr. Eleonóra Grófová
riaditeľka
Ústavu na výkon trestu odňatia slobody
Nitra-Chrenová