

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme na Generálnom riaditeľstve Zboru väzenskej a justičnej stráže 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

Generálne riaditeľstvo Zboru väzenskej a justičnej stráže

so sídlom Šagátova 1, 821 08 Bratislava

zastúpené

gen. Ing. Milanom Ivanom

generálnym riaditeľom Zboru väzenskej a justičnej stráže

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže pri Generálnom riaditeľstve Zboru väzenskej a justičnej stráže

so sídlom Šagátova 1, 821 08 Bratislava

zastúpená

Boženou Marečkovou

predsedníčkou odborovej organizácie

(ďalej len „odborová organizácia“)

(spolu ďalej len „zmluvné strany“)

Podnikovú kolektívnu zmluvu

**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“)

december 2020

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Odborovým partnerom zamestnávateľa je výbor odborovej organizácie, v mene ktorého pri rokovaní vystupuje predseda/ predsedníčka 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 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⁾ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.

(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).

(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

Pracovný pomer na dobu určitú – osobitné podmienky

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len u zamestnancov prijatých v súvislosti s prípravou, realizáciou a implementáciou projektov gestorovaných a financovaných úplne alebo čiastočne v rámci alebo s pomocou Európskej únie a ďalších medzinárodných integračných zoskupení, medzinárodných organizácií a programov, ako aj programov gestorovaných a financovaných v rámci bilaterálnej medzinárodnej spolupráce, zo štrukturálnych fondov, projektov verejno-súkromného partnerstva a štátneho rozpočtu v oblasti väzenia.²⁾

Článok 5

Príplatky, odmeny a náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 8,5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu³⁾ a v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok mesačne v sume 3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu.³⁾

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške:

- a) 25 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže menej ako päť rokov,
- b) 50 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) 75 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže najmenej desať rokov a menej ako pätnásť rokov,
- d) 100 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže najmenej pätnásť rokov.

²⁾ § 48 ods. 4 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

³⁾ 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.

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.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie príplatok 17 eur mesačne.⁴⁾ Ak zamestnanec nemá pridelené služobné motorové vozidlo, patrí mu príplatok 7 eur mesačne za podmienky vykonania služobnej jazdy v danom kalendárnom mesiaci.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca⁵⁾ 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.⁶⁾

Článok 6

Výplata platu a zrážky z platu

(1) Zamestnancovi zboru sa vypláca plat najneskôr do 10. dňa kalendárneho mesiaca za predchádzajúci kalendárny mesiac. Ak pripadne 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 na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy poukazovať časti platu určené zamestnancom aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na základe žiadosti odborovej organizácie zabezpečí výber členských príspevkov členov odborovej organizácie formou zrážky zo mzdy a odvedie ich na účet Odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže a účet odborovej organizácie

⁴⁾ § 14b zákona č. 553/2203 Z. z.

⁵⁾ § 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.

⁶⁾ Zákon 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

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 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 nad rámec Zákonníka práce 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 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 nad rámec Zákonníka práce 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.

Článok 8

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2021 je 3,8 % mesačne z objemu zúčtovaných plátov⁷⁾ zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

(3) Základom pre výpočet percentuálnej výšky mesačného príspevku za zamestnávateľa je suma zúčtovaného platu⁷⁾ zamestnanca.

Článok 9

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 10

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom platovú kompenzáciu aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v osobitnom predpise⁸⁾ alebo pri pôsobení iných faktorov podľa osobitného predpisu⁹⁾ vo výške platovej kompenzácie za sťažený výkon práce zamestnanca podľa interného predpisu.¹⁰⁾

Článok 11

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.

⁷⁾ § 4 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.

⁸⁾ § 11 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z.

⁹⁾ § 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.

¹⁰⁾ § 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.

(2) 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 právnymi predpismi.

(3) Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov 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 lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- 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.¹¹⁾

(5) Zamestnávateľ poskytne stravovanie v pracovných dňoch (pondelok až piatok) vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnancovi zboru aj počas prekážok v práci za zníženú cenu,¹²⁾ t. j. v cene zníženej o príspevok zamestnávateľa¹³⁾ a o príspevok zo sociálneho fondu,¹⁴⁾ za ktoré sa pre potreby tohto ustanovenia považujú:

- a) pracovné voľno s náhradou mzdy,
- b) náhradné voľno za prácu nadčas,
- c) dočasná pracovná neschopnosť (v čase lekárom povolenej vychádzky a v čase výdaja stravy určeného zamestnávateľom).

(6) Zamestnávateľ môže podľa možností poskytnúť stravovanie so súhlasom generálneho riaditeľa v pracovných dňoch (pondelok až piatok) aj dôchodcom¹⁵⁾ – bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku (starobného alebo invalidného), ak nemajú iného zamestnávateľa a túto skutočnosť potvrdí dôchodca čestným prehlásením.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť ubytovanie vo svojich ubytovacích zariadeniach. Ak nie je cena za poskytnutie ubytovania za lôžko alebo deň stanovená interným predpisom,¹⁶⁾ stanoví sa najviac vo výške skutočne vynaložených nákladov konkrétneho 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

¹¹⁾ Zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. RMS č. 9/2013 o rekreačnej starostlivosti v Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov.

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

¹³⁾ § 152 ods. 8 písm. a) až c) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

¹⁴⁾ Zákon č. 152/1994 Z. z.

¹⁵⁾ § 11 ods. 4 RMS č. 10/2016.

¹⁶⁾ RMS č. 17/2013 o ubytovacích zariadeniach Zboru väzenskej a justičnej stráže a poskytovaní ubytovania v nich.

úhrady za účelom dopravy zo sídla služobného úradu do miesta detskej rekreácie a krátkodobej rekreácie dôchodcov a späť za rovnakých podmienok ako príslušníkom zboru.¹⁷⁾

Článok 12

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a použitie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1 % a ďalším prídelom vo výške 0,35 % zo základu uvedeného v osobitnom predpise.¹⁸⁾

(2) Základné použitie sociálneho fondu je uvedené v Zmluve o tvorbe a použití sociálneho fondu na rok 2021, uzatvorenej medzi odborovou organizáciou a generálnym riaditeľstvom zboru.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Všeobecné ustanovenia

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

(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.

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

Článok 14

Zabezpečenie činnosti odborových organov

(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) jednu miestnosť primerane zariadenú,
- b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu a intranetu,
- c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

¹⁷⁾ § 28 RGR č. 25/2015 o prevádzke služobných motorových vozidiel a motorovej techniky v Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov.

¹⁸⁾ § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z.

(2) Zamestnávateľ uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou miestnosti a telefónnej linky.

(3) 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 platu, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

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

(5) Zástupcovia zamestnancov uvedení v odsekoch 3 a 4 sú povinní oboznámiť zamestnávateľa s prekážkami v práci podľa predchádzajúcich odsekov a preukázať ich trvanie.

(6) Zmluvné strany sa dohodli, že predseda základnej organizácie odborového zväzu bude mať na odborársku prácu v základnej organizácii vyčlenených 8 hod. pracovného voľna s nárokom na plat za mesiac v základnej organizácii, ktorá má do 100 členov, 16 hod. pracovného voľna s nárokom na plat za mesiac v základnej organizácii nad 100 členov. Uvedené hodiny sa im v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.

Článok 15

Záväzky odborovej organizácie

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

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, o uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluve alebo o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) počas účinnosti kolektívnej zmluvy alebo počas účinnosti jednotlivých záväzkov z nej vyplývajúcich.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy, využijú na riešenie sporu sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“).

(3) Ak zmluvné strany kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa odseku 2, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor v súlade s osobitným predpisom.¹⁸⁾

Štvrtá časť Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 17

(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 nadobúda platnosť dňom jej podpisu zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňa 1. januára 2021 za podmienky jej predchádzajúceho zverejnenia zamestnávateľom v Centrálnom registri zmlúv, vedenom Úradom vlády SR. 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) Zmluvné strany uschovávajú kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

(6) Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť a účinnosť Podniková kolektívna zmluva pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. na rok 2020, uzatvorená dňa 30. decembra 2019, č. GR ZVJS-225/11-2019.

(7) Táto kolektívna zmluva je u Odboru podpory a centrálného riadenia a komunikácie, referát sekretariátu evidovaná pod číslom: GR ZVJS-146/11-2020.

V Bratislave dňa 29.12.2020

V Bratislave dňa 29.12.2020

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

.....
Božena Marečková
predsedníčka

Odborový zväz ZVJS
ZO OZ pri GR ZVJS
Šagátova 1, 813 04 Bratislava 1

.....
Ing. Milan Ivan
generálny riaditeľ

¹⁸⁾ Zákon č. 2/1992 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

