

**Podniková kolektívna zmluva pre zamestnancov
Ústavu na výkon väzby a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Bratislava
na rok 2018**

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“)

medzi:

**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 - 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
(ďalej len „odborová organizácia“)

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

(spolu ďalej len „zmluvné strany“)

Bratislava, december 2017

Preambula

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanec ústavu“) v Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody Bratislava (ďalej len „ústav“), 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) zmluvné strany uzatvárajú Podnikovú kolektívnu zmluvu pre zamestnancov Ústavu na výkon väzby a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Bratislava na rok 2018 (ďalej len „kolektívna zmluva“).

Prvá časť

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

- (1) Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní, podľa zákona o odmeňovaní a podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a medzinárodnými zmluvami, napríklad Európska sociálna charta (revidovaná).
- (2) Odborovým partnerom zamestnávateľa je predseda v ústave, alebo člen poverený výborom základnej organizácie odborového zväzu.
- (3) Riaditeľ ústavu alebo ním poverená osoba majú právo zúčastňovať sa zasadnutí základnej organizácie odborového zväzu v ústave.
- (4) Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a upraviť priaznivejšie podmienky pri výkone práce vo verejnom záujme v podmienkach zamestnávateľa pre zamestnancov ústavu, 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 základnej organizácie. 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 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

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.

predpisov na rok 2018 zo dňa 7. decembra 2017, sú záväzné pre zamestnávateľa a zamestnancov (ďalej len „kolektívna zmluva vyššieho stupňa“), ak ďalej nie je dohodnuté inak.

- (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 ústavu,
 - 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 ústavu.
- (4) Zástupca odborového zväzu 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 základnej organizácie, podklady potrebné na zostavenie systemizácie na príslušný kalendárny rok, návrhy na zloženie pracovných miest zamestnancov ústavu 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 ústavu a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov ústavu, 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 ústavu s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov ústavu 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 ústavu na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto kolektívnej zmluvy do 30 dní od požiadania.

- (2) Zamestnávateľ oboznámi zamestnancov ústavu a novo prijímaných zamestnancov ústavu 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.²⁾

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a
práva zamestnancov ústavu z kolektívnej zmluvy

Článok 5
Príplatky, odmeny a náhrady príjmu
pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca ústavu

- (1) Platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností podľa osobitného predpisu³⁾ upravuje osobitný predpis.⁴⁾
- (2) Príplatok za zmennosť zamestnancovi ústavu pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke a v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne upravuje osobitný predpis.⁵⁾
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi ústavu odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške:
 - a) 25 % funkčného platu zamestnanca ústavu, ak jeho pracovný pomer zamestnanca v Zbore väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „zbor“) trval menej ako 5 rokov;
 - b) 50 % funkčnej platu zamestnanca ústavu, ak jeho pracovný pomer zamestnanca zboru trval viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov;
 - c) 75% funkčnej platu zamestnanca ústavu, ak jeho pracovný pomer zamestnanca zboru trval viac ako 10 rokov a menej ako 20 rokov;
 - d) 100% funkčnej platu zamestnanca ústavu, ak jeho pracovný pomer zamestnanca zboru trval viac ako 20 rokov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi ústavu za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie príplatok 17 eur mesačne. Ak zamestnanec ústavu nemá pridelené služobné motorové vozidlo, patrí mu príplatok 7 eur mesačne za podmienky vykonania služobnej jazdy v danom kalendárnom mesiaci.⁶⁾
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi ústavu náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca⁷⁾ ústavu v období od prvého dňa dočasnej pracovnej

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

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.

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.

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 ústavu 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.

Článok 6

Výplata platu a zrážky zo platu

- (1) Zamestnancovi ústavu 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.
- (2) Výplatu a poukazovanie platu alebo jej časti upravuje osobitný predpis.¹⁰⁾
- (3) Na písomnú žiadosť člena základnej organizácie odborného zväzu zamestnávateľ pri výplate platu zamestnanca ústavu poukáže sumu nim určenú na účet základnej 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 ústavu, 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 ústavu 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 ústavu trval menej ako päť rokov,

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

- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca ústavu trval viac ako päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca ústavu trval viac ako desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca ústavu trval viac ako dvadsať rokov.
- (2) Zamestnancovi ústavu patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec ústavu 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 ústavu trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca ústavu trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca ústavu trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca ústavu 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 ústavu 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.
- Zamestnanec predkladá zamestnávateľovi doklad preukazujúci požiadanie o starobný alebo invalidný dôchodok.
- Zamestnanec preukáže priznanie predčasného starobného dôchodku predložením rozhodnutia príslušnej sociálnej poisťovne.¹¹⁾

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 2018 je 3 % 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 ústavu.

¹¹⁾ § 76a Zákonníka práce.

Článok 9

Určenie platu zamestnancom ústavu nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi ústavu 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. Plat možno určiť zamestnancovi na pozícii kuchár a pracovník údržby.

Článok 10

Pracovné podmienky zamestnancov ústavu

- (1) Pracovný čas zamestnanca ústavu sa určuje na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca ústavu, 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 ústavu, 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 ústavu, 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 vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi ústavu, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
 - b) umožniť zamestnancom ústavu, ich rodinným príslušníkom a dôchodcom – bývalým zamestnancom ústavu, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku, rekreáciu vrátane detskej rekreácie a krátkodobej rekreácie zamestnancov ústavu formou pridelenia rekreačného poukazu za podmienok uvedených v osobitných predpisoch.¹²⁾
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie v pracovných dňoch (pondelok až piatok) vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnancovi ústavu aj počas
 - dočasnej pracovnej neschopnosti (v čase lekárom povolenej vychádzky a v čase výdaja stravy určeného zamestnávateľom),
 - pracovného voľna s náhradou platu a náhradného voľna za prácu nadčas, za „zníženú cenu“, ¹³⁾ t. j. v cene zníženej o príspevok zamestnávateľa a o príspevok zo sociálneho fondu.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie v pracovných dňoch (pondelok až piatok) vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnancovi ústavu v cene zníženej o príspevok zo sociálneho fondu aj počas
 - náhradného voľna,
 - dovolenky.

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

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

- (7) Zamestnávateľ pri obsadzovaní uvoľneného alebo novovytvoreného miesta zamestnanca ústavu prednostne prehodnotí a zváži možnosť obsadenia takéhoto miesta vlastným zamestnancom ústavu, ak o uvedené miesto prejaví záujem a bude spĺňať predpoklady vyžadované 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 0,5 %
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom ústavu na výplatu za kalendárny rok,
 - a) 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 2018 uzatvorenej medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

Článok 12

Využitie služobných motorových vozidiel

Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi ústavu, rodinnému príslušníkovi zamestnanca ústavu 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 mieru.

- (2) Právo zamestnancov ústavu 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 ústavu 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 2018 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.
- (6) 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“).
- (7) 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 základnej organizácie, alebo podľa požiadavky zapracovanej do plánu služobných jász,¹⁴⁾
 - e) možnosť využívať poštovú a kuriérnu službu zamestnávateľa.
- (2) Zamestnancovi ústavu, ktorý nie je uvoľnený na výkon funkcie v Odborovom zväze ZVJS, sa 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.

¹⁴⁾ RMS č. 7/2015 o zabezpečení činnosti odborových orgánov v Zbore väzenskej a justičnej strážie.

- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že predseda základnej organizácie odborového zväzu bude mať na odborársku prácu v základnej organizácii 8 hodín pracovného voľna s nárokom na plat za mesiac v základnej organizácii, ktorá má do 100 členov, 16 hodín 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.
- (4) Zástupcovia zamestnancov ústavu v prípadoch uvedených v odseku (3) sú povinní oboznámiť zamestnávateľa s prekážkami v práci podľa predchádzajúceho odseku a preukázať ich trvanie.
- (5) 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,¹⁵⁾
 - 2. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov ústavu, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov ústavu písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal),¹⁶⁾
 - 3. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP,¹⁷⁾
 - 4. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,¹⁸⁾
 - 5. určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien,¹⁹⁾
 - 6. rozsah a podmienky práce nadčas,²⁰⁾
 - 7. prijatie plánu dovolení na príslušný rok,²¹⁾
 - 8. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancov ústavu prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčnej platu,²²⁾
 - 9. zavedenie pružného pracovného času,²³⁾
 - 10. určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia,²⁴⁾
 - 11. dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času,²⁵⁾

¹⁵⁾ § 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

¹⁶⁾ § 240 ods. 9 Zákonníka práce.

¹⁷⁾ § 39 ods. 2 Zákonníka práce.

¹⁸⁾ § 87 ods. 2 Zákonníka práce.

¹⁹⁾ § 90 ods. 4 Zákonníka práce.

²⁰⁾ § 97 ods. 6 a ods. 9 Zákonníka práce.

²¹⁾ § 111 ods. 1 Zákonníka práce.

²²⁾ § 142 ods. 4 Zákonníka práce.

²³⁾ § 88 ods. 1 Zákonníka práce.

²⁴⁾ § 91 ods. 2 Zákonníka práce.

²⁵⁾ § 87 ods. 2 Zákonníka práce.

12. zavedenie konta pracovného času,²⁶⁾
13. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancov ústavu započíta do pracovného času,²⁷⁾
14. odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni,²⁸⁾
15. vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov ústavu,²⁹⁾
16. na určenie hromadného čerpania dovolenky,³⁰⁾
17. zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien,³¹⁾
18. určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií a poskytnutí príspevku odborovej organizácii;³²⁾

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 ústavu,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov ústavu.³³⁾
2. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za šesť mesiacov,³⁴⁾
3. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili,³⁵⁾
4. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,³⁶⁾
5. pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov ústavu, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov ústavu, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov ústavu, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť,³⁷⁾
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu³⁸⁾
6. o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov ústavu v noci, ak si to žiada odborový orgán,³⁹⁾

²⁶⁾ § 87 ods. 1 Zákonníka práce.

²⁷⁾ § 90 ods. 10 Zákonníka práce.

²⁸⁾ § 93 ods. 3 Zákonníka práce.

²⁹⁾ § 98 ods. 9 Zákonníka práce.

³⁰⁾ § 111 ods. 2 Zákonníka práce.

³¹⁾ § 133 ods. 3 Zákonníka práce.

³²⁾ § 3, § 7 ods. 3 zák. 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

³³⁾ § 29 ods. 1 Zákonníka práce.

³⁴⁾ § 47 ods. 4 Zákonníka práce.

³⁵⁾ § 48 ods. 8 Zákonníka práce.

³⁶⁾ § 49 ods. 6 Zákonníka práce.

³⁷⁾ § 73 ods. 2 Zákonníka práce.

³⁸⁾ § 73 ods. 2 a) Zákonníka práce.

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 rozbery a štatistické výkazy;⁴⁰⁾

c) *vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:*

1. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov⁴¹⁾,
2. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov ústavu,⁴²⁾
3. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru,⁴³⁾
4. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,⁴⁴⁾
5. zavedenie pružného pracovného času,⁴⁵⁾
6. nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja,⁴⁶⁾
7. organizáciu práce v noci,⁴⁷⁾
8. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi ústavu,⁴⁸⁾
9. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,⁴⁹⁾
stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom ústavu poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca ústavu v práci,⁵⁰⁾
10. umožnenie stravovať sa zamestnancom ústavu, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom ústavu,⁵¹⁾
11. rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie,⁵²⁾
12. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov ústavu, jej prehľbovanie a zvyšovanie,⁵³⁾
13. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov ústavu so zmenenou pracovnou schopnosťou,⁵⁴⁾
14. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ústavu,⁵⁵⁾
15. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi ústavu a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania,⁵⁶⁾
16. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť,⁵⁷⁾

³⁹⁾ § 98 ods. 7 Zákonníka práce.

⁴⁰⁾ § 229 ods. 1,2 Zákonníka práce.

⁴¹⁾ § 29 ods. 2 Zákonníka práce.

⁴²⁾ § 73 ods. 2 Zákonníka práce.

⁴³⁾ § 74 Zákonníka práce.

⁴⁴⁾ § 86 ods.1 Zákonníka práce.

⁴⁵⁾ § 88 ods.1 Zákonníka práce.

⁴⁶⁾ § 94 ods. 2 Zákonníka práce.

⁴⁷⁾ § 98 ods. 6 Zákonníka práce.

⁴⁸⁾ § 141a Zákonníka práce.

⁴⁹⁾ § 144a ods. 6 Zákonníka práce.

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

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

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

⁵³⁾ § 153 Zákonníka práce.

⁵⁴⁾ § 159 ods. 4 Zákonníka práce.

⁵⁵⁾ § 191 ods. 4 Zákonníka práce.

⁵⁶⁾ § 198 ods. 2 Zákonníka práce.

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

17. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie bezpečnosti práce, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci
 18. a pracovného prostredia,⁵⁸⁾
 19. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,⁵⁹⁾
 20. organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,⁶⁰⁾
 21. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov ústavu,⁶¹⁾
- 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 doklady⁶²⁾. Výbor základnej organizácie môže poveriť predsedu odborového zväzu ZVJS, alebo člena predsedníctva Odborového zväzu ZVJS 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.⁶³⁾

Štvrtá časť

Článok 18

Záverečné ustanovenia

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

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

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

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

⁶²⁾ § 239 Zákonníka práce.

⁶³⁾ Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

- 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.
- 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 2018. 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 2018.
- 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 2017

Číslo: ÚVVaÚVTOS-323/11-2017

.....
pečiatka

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

.....
pečiatka

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