

VUSZ- 22-41/2022

VOJENSKÝ ÚRAD SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA
zastúpený riaditeľom plk. Ing. Gustávom TARCSIM, PhD.

a

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA SLOVENSKEHO ODBOROVÉHO
ZVÄZU ZAMESTNANCOV OBRANY PRI VOJENSKOM
ÚRADE SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA
zastúpená predsedom Odetou Haluskovou

(ďalej len „zmluvné strany“)

uzatvárajú

v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších
predpisov

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre rok 2023

I. časť

Úvodné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi Vojenským úradom sociálneho zabezpečenia (ďalej len „VÚSZ“) a zamestnancami VÚSZ, za ktorých koná základná organizácia Slovenského odborového zväzu zamestnancov obrany pri Vojenskom úrade sociálneho zabezpečenia (ďalej len „ZO SOZZO“), v ich právach a povinnostiach podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“) a 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 č. 553/2003 Z. z.“)
2. Táto zmluva sa vzťahuje na zamestnancov VÚSZ, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z.
3. Zmluvné strany budú spolupracovať a navzájom sa informovať o svojich stanoviskách pri tvorbe opatrení, ktoré budú mať vplyv na pracovné a sociálne podmienky zamestnancov.
4. ZO SOZZO prostredníctvom predsedu sa zaväzuje bezodkladne a objektívne informovať riaditeľa VÚSZ o vzniku sociálneho napätia, o jeho príčinách a spolupracovať pri ich riešení.
5. VÚSZ bude v nevyhnutnom rozsahu a bezplatne poskytovať ZO SOZZO primerané priestory na pracoviskách, vrátane ich vybavenia, pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť a služobné motorové vozidlo v nutných prípadoch podľa možnosti a potreby.
6. VÚSZ poskytne pracovné voľno s náhradou platu jednému zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne základnej odborovej organizácie v rozsahu 4 hodiny mesačne.

II. časť

Prerokovanie, právo na informácie a kontrolu

1. VÚSZ zabezpečí včasné predloženie návrhov týchto opatrení: opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, opatrenia na zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci

a pracovného prostredia, opatrenia, ktoré sa týkajú najmenej piatich zamestnancov, opatrenia, ktoré sa týkajú sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov, ako aj organizačných zmien, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie zamestnávateľa alebo jeho časti, alebo zmena právnej formy zamestnávateľa, opatrenia, ktoré sa týkajú využitia rekreačných a sociálnych zariadení, opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

2. Na účely uvedené v odseku 1 VÚSZ poskytne zmluvnej strane podľa povahy veci potrebné informácie, konzultácie a doklady a to bez zbytočného odkladu od ich vyžiadania, aby proces prerokovania splnil svoj účel. Ak vzniknú zásadné rozpory v procese prerokovania, budú predmetom osobitného rokovania zmluvných strán s cieľom čo najpriateľnejšie riešiť a vysvetliť dôvody rozdielnych názorov pred prijatím rozhodnutia.
3. VÚSZ informuje raz ročne druhú zmluvnú stranu o zásadných otázkach rozvoja činnosti organizácie. Na požiadanie ZO SOZZO sa poskytnú tieto informácie písomne, aj mimoriadne a v štruktúre podľa predložených požiadaviek tak, aby ZO SOZZO mohla zaujať kvalifikované stanoviská k týmto otázkam.
4. ZO SOZZO pri uplatnení svojej kontrolnej právomoci v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane platových predpisov a dodržiavanie záväzkov vyplývajúcich z tejto dohody má právo vyžadovať od VÚSZ potrebné a možné informácie a podklady, zároveň má právo podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok. ZO SOZZO bude o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, a o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa informovať päť pracovných dní vopred. Výsledky kontroly prerokuje s VÚSZ najneskôr do piatich dní po skončení kontroly. Ak VÚSZ neposkytne súčinnosť na prerokovanie výsledkov kontroly, doručením zápisnice sa tento výsledok považuje za prerokovaný.

III. časť

Odmeňovanie

1. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa môže určiť tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej

je príslušný zamestnanec zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe podľa § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z., sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú podľa § 5 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. remeselné, manuálne pracovné činnosti alebo manipulačné činnosti s prevahou fyzickej práce (vodič).

2. Osobné príplatky sa priznávajú, znížia alebo odoberú podľa týchto kritérií:
 - a) počas skúšobnej doby sa osobné príplatky nepriznávajú,
 - b) za preukázané závažné porušenie pracovnej disciplíny sa znížia osobné príplatky o viac ako 50 % alebo sa odoberú na čas, na návrh povereného vedúceho zamestnanca s rozhodnutím riaditeľa VÚSZ, najmenej však na čas troch kalendárnych mesiacov; zníženie osobného príplatku prerokujú zmluvné strany so zamestnancom pričom vždy prihliadajú na doterajšiu pracovnú činnosť zamestnanca a na charakter závažného porušenia pracovnej disciplíny;
 - c) pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny možno znížiť osobné príplatky maximálne o 50 % na čas najviac troch kalendárnych mesiacov, na návrh povereného vedúceho zamestnanca s rozhodnutím riaditeľa VÚSZ; pri určení miery zníženia sa vždy prihliada na doterajšiu pracovnú činnosť zamestnanca a na charakter menej závažného porušenia pracovnej disciplíny.
3. VÚSZ sa zaväzuje, že v prípade dostatočných finančných prostriedkov zaistí zamestnancom minimálnu výšku priznaných osobných príplatkov vo výške 20 % priznaných tarifných plátov a zamestnancom, ktorí sú zamestnaní vo VÚSZ dlhšie ako 10 rokov zohľadní túto odpracovanú dobu pri priznávaní ich osobných príplatkov.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že preddavok na plat sa v súvislosti s plošným zavádzaním bezhotovostného spôsobu vyplácania platu nevypláca.
5. Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie, za rovnaké obdobie je splatná aj náhrada za pracovnú pohotovosť a náhrada za pohotovosť. Výplatný termín platu je desiaty deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak tento deň pripadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni alebo sviatok, plat sa vypláca v najbližší predchádzajúci pracovný deň.
6. VÚSZ zabezpečí na základe písomnej žiadosti zamestnanca zasielanie častí platu na jeden účet, vo výnimočných prípadoch na dva účty v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike.
7. Podrobnejšie podmienky poskytovania odmien podľa § 20 zákona č.553/2003 Z. z.:

- a) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku patrí zamestnancovi odmena vo výške jeho naposledy priznaného funkčného platu,
- b) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu,
- c) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, príp. jej ucelenej etapy môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu,
- d) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu.

Súhrn odmien podľa písmen c) a d) však nesmie v kalendárnom roku presiahnuť výšku trojnásobku funkčného platu zamestnanca, ktorému bola odmena priznaná. Pri priznávaní odmien zamestnancom podľa písmen c) a d) sa bude prihliadať predovšetkým na hodnotenie príslušného vedúceho zamestnanca.

IV. časť

Pracovnoprávne vzťahy

1. Všetkým zamestnancom patria práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej, či nepriamej diskriminácie. Zamestnávateľ, ani zamestnanci nesmú tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhej strany pracovnoprávneho vzťahu.
2. Zamestnanec, ktorý sa bude cítiť poškodený v dôsledku porušenia jeho zamestnaneckých práv, má právo podať v tejto súvislosti sťažnosť zamestnávateľovi. Zamestnanec môže takúto sťažnosť podať aj prostredníctvom ZV ZO SOZZO. VÚSZ sa zaväzuje, že v prípade takejto sťažnosti odpovie na ňu písomne do 15 kalendárnych dní.

3. VÚSZ bude na požiadanie predkladať druhej zmluvnej strane správy o dohodnutých pracovných pomeroch do desiateho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
4. VÚSZ sa zaväzuje, že o výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru bude vopred informovať druhú zmluvnú stranu a predloží potrebné informácie a podklady v dostatočnom časovom predstihu, t.j. najmenej desať dní pred daním výpovede alebo dňom okamžitého skončenia pracovného pomeru. V prípade, že VÚSZ nedodrží v tomto bode uvedený postup, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru sa považuje za neplatné.
5. VÚSZ sa zaväzuje, že uvoľnené alebo novovytvárané pracovné miesta bude obsadzovať prednostne svojimi zamestnancami, ak o také miesto prejavia záujem a budú spĺňať predpoklady podľa zákona č. 552/2003 Z. z.
6. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Jeho rozvrhnutie je upravené interným predpisom VÚSZ vydaným po dohode so zástupcom zamestnancov.
7. Základná výmera dovolenky zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 2 Zákonníka práce.

V. časť

Sociálna oblasť

1. a) Zmluvné strany sa dohodli, že vzhľadom na to, že Vojenský úrad sociálneho zabezpečenia nemá vlastné stravovacie zariadenie, ani nezabezpečuje stravovanie zamestnancov v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, umožní zamestnancom v zmysle § 152 ods. 7 Zákonníka práce vyberať spôsob zabezpečenia stravovania, a to formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.

b) Zmluvné strany sa dohodli, že pri výbere stravovania formou stravovacej poukážky bude hodnota stravovacej poukážky 5,80 eur. Príspevok zamestnávateľa na stravováciu poukážku je v sume 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu.

c) Zmluvné strany sa dohodli, že pri výbere stravovania formou finančného príspevku na stravovanie bude výška finančného príspevku v sume 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

2. VÚSZ sa zaväzuje, že bude zamestnancom poskytovať stravovacie poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie v rámci rozvrhu pracovných zmien aj v týchto prípadoch:
 - počas prvého až desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti,
 - počas čerpania dovolenky zamestnanca a pracovného voľna s náhradou platu,
 - počas prvého až desiateho dňa poberania ošetrovného podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
3. VÚSZ prerokuje s druhou zmluvnou stranou opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie, a to buď na kalendárny rok alebo pri príprave a realizácii opatrení najmenej mesiac pred ich prijatím.
4. Zmluvné strany sa dohodli na tvorbe a čerpaní sociálneho fondu u Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia na rok 2023 nasledovným spôsobom:
 - Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :
 - b) povinným prídelením vo výške 1% a
 - c) ďalším prídelením vo výške 0,40 %
 - zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na výplatu za kalendárny rok.
 - Zo sociálneho fondu sa poskytnú príspevky na zabezpečenie stravovania vo výške 100 % z vytvoreného sociálneho fondu.
5. VÚSZ vyplatí náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 8 ods. 5 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, a to od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.
6. VÚSZ prispeje zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2% z objemu vymeriavacích základov zamestnancov podľa §138 zákona č. 461/2003 Z. z..

7. VÚSZ v súlade s § 136 ods.1 Zákonníka práce poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas pri darovaní krvi a aferéze (§ 137 ods. 5 bod a) Zákonníka práce) v rozsahu najviac 4 pracovných dní za rok.
8. VÚSZ poskytne zamestnancom jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu za každé podanie dávky vakcíny COVID-19 a jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu na zotavenie nasledujúci deň po podaní vakcíny COVID-19.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že VÚSZ v súlade s § 141 ods. 3 písm. a) a b) Zákonníka práce poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou platu zamestnancovi v rozsahu štyroch pracovných dní v kalendárnom roku z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 Zákonníka práce alebo z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Uvedené ďalšie pracovné voľno s náhradou platu poskytne VÚSZ aj zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer
 - a) do 31. marca v rozsahu 4 pracovných dní v kalendárnom roku,
 - b) od 1. apríla do 30. júna v rozsahu 3 pracovných dní v kalendárnom roku,
 - c) od 1. júla do 30. septembra v rozsahu 2 pracovných dní v kalendárnom roku.
 - d) od 1. októbra v rozsahu 1 pracovného dňa v kalendárnom roku

Uvedené ďalšie pracovné voľno s náhradou platu VÚSZ zamestnancovi poskytuje v kalendárnom roku nasledovne :

- v mesiacoch január až marec v rozsahu: 1 pracovný deň
- v mesiacoch apríl až jún v rozsahu: 1 pracovný deň (max. 2 pracovné dni v prípade nevyčerpania v predchádzajúcom období)
- v mesiacoch júl až september v rozsahu: 1 pracovný deň (max. 3 pracovné dni v prípade nevyčerpania v predchádzajúcich obdobiach)
- v mesiacoch október až december v rozsahu: 1 pracovný deň (max. 4 pracovné dni v prípade nevyčerpania v predchádzajúcich obdobiach)

O poskytnutí ďalšieho pracovného voľna s náhradou platu zamestnancovi rozhoduje najbližší vedúci zamestnanec s prihliadnutím na plnenie úloh organizačnej zložky. Najbližší vedúci zamestnanec vedie evidenciu čerpania ďalšieho pracovného voľna. Ďalšie pracovné voľno možno čerpať po vyčerpaní dovolenky za predchádzajúci rok.

10. VÚSZ v súlade s § 141 ods. 3 písm. a) a b) Zákonníka práce poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu troch dní v kalendárnom roku zamestnancovi - rodičovi starajúcemu sa o nezaopatrené dieťa do 15 rokov, bez ohľadu na počet detí. Nárok na toto voľno vzniká až po vyčerpaní dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok.

Zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer

- a) do 31. mája môže byť uvedené pracovné voľno poskytnuté v plnom rozsahu 3 dní,
- b) do 30. septembra môže byť uvedené pracovné voľno poskytnuté v rozsahu 2 dní,
- c) od 1. októbra môže byť uvedené pracovné voľno poskytnuté v rozsahu 1 pracovného dňa.

Čerpanie uvedeného pracovného voľna je možné nasledovným spôsobom: do 31. mája je možné vyčerpať uvedené pracovné voľno v rozsahu 1 dňa, do 30. septembra v rozsahu 2 dní a od 1. októbra v rozsahu 3 dní. Nárok na uvedené pracovné voľno zaniká v mesiaci, v ktorom dieťa dovŕši 15. rok veku. Uvedené pracovné voľno s náhradou platu sa poskytuje so súhlasom najbližšieho vedúceho zamestnanca, ktorý zároveň posudzuje odôvodnenosť žiadosti a vedie evidenciu čerpania. Poskytnutie tohto pracovného voľna nesmie narúšať plnenie pracovných úloh.

VI. časť

Podmienky poskytovania ďalšieho odstupného

1. Odstupné patriace zamestnancovi na základe iných právnych dôvodov (Zákonník práce, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa) sa zvyšuje o dvojnásobok funkčného platu, ak bol zamestnanec nepretržite v pracovnom pomere k VÚSZ najmenej 10 rokov.
2. Odchodné patriace zamestnancovi na základe iných právnych dôvodov (Zákonník práce, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa) sa zvyšuje o dvojnásobok funkčného platu, ak bol zamestnanec nepretržite v pracovnom pomere k VÚSZ najmenej 10 rokov.
3. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi do pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi

pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, odstupné alebo jeho pomerná časť mu nepatrí a je povinný ho vrátiť. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného, to isté platí, ak zamestnancovi bolo vyplatené odstupné na ministerstve obrany, v inej rozpočtovej alebo príspevkovej organizácii v pôsobnosti ministerstva obrany.

4. Na odstupné podľa odseku 1 nevzniká nárok, ak bolo toto odstupné v minulosti už vyplatené pri skončení pracovného pomeru s ministerstvom obrany alebo s inou rozpočtovou alebo príspevkovou organizáciou ministerstva obrany.

VII. časť **Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení zmluvy, o návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od doručenia návrhu.
2. Zmenu alebo doplnenie zmluvy možno vykonať formou písomného dodatku ku zmluve.
3. ZO SOZZO pri VÚSZ oboznámi so znením zmluvy zamestnancov VÚSZ.
4. Kolektívna zmluva nadobudne platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv podľa zákona č. 40/1964 Z. z. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov. Platnosť a účinnosť zmluvy sa skončí 31. decembra 2023.

V Bratislave dňa

.....
riaditeľ VÚSZ
plk. Ing. Gustáv TARCSI, PhD.

.....
predseda ZO SOZZO pri VÚSZ
Odetta Halusková