

Podniková kolektívna zmluva

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 2019

(ďalej len „kolektívna zmluva“)

uzatvorená v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v Zbore 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 medzi týmito zmluvnými stranami:

Ústav na výkon väzby a Ústav na výkon trestu odňatia slobody

Sídlo: Hlboká cesta 21, 010 24 Žilina 1

Korešpondenčná adresa: Hlboká cesta 21, priečinok A/5, 010 24 Žilina 1

zastúpený

plk. PaedDr. Pavlom Kubom

riaditeľom

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia odborového zväzu

pri Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody

Sídlo: Hlboká cesta 21, 010 24 Žilina 1

Korešpondenčná adresa: Hlboká cesta 21, priečinok A/5, 010 24 Žilina 1

zastúpená

kpt. Bc. Mariánom Danajom

predsedom základnej organizácie odborového zväzu

(ďalej len „odborová organizácia“)

december 2018

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Zmluvné strany uzatvárajú túto zmluvu podľa § 2 ods.3 písmeno a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).

(2) Zamestnávateľ umožní vo svojich priestoroch pôsobenie odborovej organizácie a jeho 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 osobitných predpisov.

(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) 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 roky 2019 a 2020 uzavretej medzi zástupcami poverenými vládou a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov v súlade s § 3 písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky podpísanej dňa 28. novembra 2018.

Článok 2

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami bez ohľadu na ich príslušnosť alebo nepríslušnosť 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) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností určených ustanovením § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

(2) Oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia, zabezpečí príslušný vedúci zamestnanec.

(3) Zmluva bude pre zamestnancov dostupná v elektronickej podobe na sieti služobného úradu v priečinku „spoločný“ – „Odborová organizácia“.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 4

Odmeny a náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku :

- a) do výšky 300 € pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru menej ako 5 rokov,
- b) vo výške 500 € pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) vo výške 600 € pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru viac ako 10 rokov a menej ako 15 rokov,
- d) vo výške 700 € pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru viac ako 15 rokov a menej ako 20 rokov,
- e) vo výške 800 € pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru viac ako 20 rokov.

(2) V prípade pracovníka, ktorý bol predtým 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.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca¹⁾ v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 5

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.

¹⁾ § 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.

(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 predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

(4) 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 účty odborovej organizácie a Odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže 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 6

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) 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 najmenej v sume:

- a) dvojnásobku 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 písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej 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 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.

(4) Zamestnávateľ neposkytne odchodné podľa odseku 2, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 7

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2019 je 3,5 % mesačne z objemu zúčtovaných platov 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.

Článok 8

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 9

Pracovné podmienky zamestnancov

(1) Pracovný čas zamestnanca sa určuje nasledovne:

- a) u zamestnanca v jednozmennej prevádzke na 37 a ½ hodiny týždenne,
- b) u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a ¼ hodiny týždenne,
- c) u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne,
- d) u zamestnanca, ktorého povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov § 93 odsek 1 až 4 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

(2) Pracovný čas zamestnancov, ktorí majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, je v pondelok až piatok od 07.00 h do 15.00 h. Na základe vzájomnej dohody sa zamestnávateľ so zamestnancom môže dohodnúť na úprave pracovného času odlišne od tohto ustanovenia, pričom pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín.

(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.

(4) 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.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných 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.²⁾

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie zamestnancovi aj počas prekážok v práci za zníženú cenu t.j. v cene zníženej o príspevok zamestnávateľa a o príspevok zo sociálneho fondu, za ktoré sa pre potreby tohto ustanovenia považujú:

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

(7) Zamestnávateľ môže podľa možností poskytnúť stravovanie aj dôchodcom – bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku (starobného a invalidného), ak nemajú iného zamestnávateľa a túto skutočnosť potvrdí dôchodca čestným prehlásením.

(8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ s náhradou mzdy.

(9) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi na iný úkon vo všeobecnom záujme a to na činnosť výkonu funkcie v detskom letnom tábore organizovanom generálnym riaditeľstvom, počas trvania tábora a najmenej jeden deň pred nástupom a jeden deň po ukončení turnusu v ktorom vykonával funkciu.

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

²⁾ 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.

Článok 10

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a použitie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo základu uvedeného v osobitnom predpise.³⁾

(2) Základné použitie sociálneho fondu je uvedené v Zmluve o tvorbe a využití sociálneho fondu na rok 2019 uzatvorenej medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou v ústave.

Tretia časť

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 11

(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 jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. 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. Účinnosť kolektívnej zmluvy končí podpísaním novej kolektívnej zmluvy.

V Žiline dňa
ZOOZ-1-1/ZA-2018

.....
kpt. Bc. Marián Danaj
predseda odborovej organizácie

.....
plk. PaedDr. Pavol Kuba
riaditeľ

³⁾ § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde