

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v Ústave na výkon trestu odňatia slobody a Ústave na výkon väzby Leopoldov 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 a Ústav na výkon väzby Leopoldov
zastúpený riaditeľom

plk. Mgr. JUDr. Ing. Lubomírom Klištincom
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na strane jednej

a

Základnou organizáciou odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže
pri Ústave na výkon trestu odňatia slobody a Ústave na výkon väzby Leopoldov
zastúpená predsedom

kpt. Bc. Lukášom Malichom
(ďalej len „odborová organizácia“)

na strane druhej

(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 2023**

(ďalej len „kolektívna zmluva“)

január 2023

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 obdobie 1.1.2023-31.8.2024, podpísanej dňa 13. júla 2022.

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 o 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 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

Príplatky, odmeny, náhrady funkčného platu 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 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.³⁾

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri dosiahnutí 60 rokov veku³⁾ 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.

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 poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri odchode do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ak

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⁾ § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z.

pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% až do sumy jeho funkčného platu nasledovne:

- 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 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 viac ako desať rokov a menej ako pätnásť rokov, 100 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu viac ako pätnásť rokov.

(4) 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.

(5) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2023 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna a v druhom polroku kalendárneho roka 2023 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

(6) 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.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu podľa § 141 ods. 3 písm. a) 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 štyroch dní v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie.

Článok 5

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.

⁴⁾ § 14b zákona č. 553/2003 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.

(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 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 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 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 dlhodobú 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 rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo výške:

- a) jedného funkčného platu, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval menej ako desať rokov,
- b) dvoch funkčných plátov, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej desať rokov.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v najbližšom výplatnom termíne po predložení rozhodnutia Sociálnej poisťovne o priznaní dôchodku, alebo potvrdenia o priznaní dôchodku.

(5) Zamestnávateľ neposkytne odchodné zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončil okamžitým skončením pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 7

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2023 je 4,2 % mesačne z objemu zúčtovaných plátov⁶⁾ 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 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

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom platovú kompenzáciu aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v osobitnom predpise⁷⁾ alebo pri pôsobení iných faktorov podľa osobitného predpisu⁸⁾ vo výške platovej kompenzácie za sťažený výkon práce zamestnanca podľa interného predpisu.⁹⁾

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

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

⁸⁾ § 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.

⁹⁾ § 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.

Článok 10 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.

(2) 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.

(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.¹⁰⁾

(5) Zamestnávateľ poskytne stravovanie v pracovných dňoch (pondelok až piatok) vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnancovi zboru aj počas prekážok v práci za zníženú cenu,¹¹⁾ t. j. v cene zníženej o príspevok zamestnávateľa¹²⁾ a o príspevok zo sociálneho fondu,¹³⁾ 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).
- d) riadnej dovolenky.

(6) Ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôže zo zdravotných dôvodov využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, cena jedla je stanovená v rovnakej výške ako príslušníkovi zboru v zmysle platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný rok.

¹⁰⁾ 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. 15/2021 o rekreačnej starostlivosti v Zbore väzenskej a justičnej stráže.

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

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

¹³⁾ Zákon č. 152/1994 Z. z.

(7) Zamestnávateľ môže podľa možností poskytnúť stravovanie so súhlasom riaditeľa ústavu v pracovných dňoch (pondelok až piatok) aj dôchodcom¹⁴⁾ – bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku (starobného alebo invalidného), ak nemajú iného zamestnávateľa a túto skutočnosť potvrdí dôchodca čestným prehlásením.

(8) 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,¹⁵⁾ stanoví sa najviac vo výške skutočne vynaložených nákladov konkrétneho ubytovacieho zariadenia z predchádzajúceho kalendárneho roka

(9) 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.¹⁶⁾

Článok 11

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.¹⁷⁾

(2) Základné použitie sociálneho fondu je uvedené v Zmluve o tvorbe a použití sociálneho fondu na rok 2023, uzatvorenej medzi odborovou organizáciou a Ústavom na výkon trestu odňatia slobody a Ústavom na výkon väzby Leopoldov.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

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.

¹⁴⁾ § 11 ods. 4 RMS č. 10/2016.

¹⁵⁾ RMS č. 17/2013 o ubytovacích zariadeniach Zboru väzenskej a justičnej stráže a poskytovaní ubytovania v nich.

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

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

Článok 13

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.

(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 14

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje dodržiavať do 31. 12. 2023 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 pôsojacej u zamestnávateľa.

Článok 15

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 16

(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 zmluva je platná dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy sa začína dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a na rozpočet, končí dňom 31. decembra 2023. Účinnosť ostatných článkov nevymenovaných v predchádzajúcej vete skončí podpísaním novej kolektívnej zmluvy.

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

(5) Zmluvné strany uschovajú 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 a príslušníkov na rok 2022, uzatvorená dňa 30. decembra 2021, č. OZ-02/2021.

¹⁸⁾ Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

(7) Táto kolektívna zmluva je založená na organizačno-právnom oddelení ústavu, evidovaná pod číslom: UVTOSaUUVV-00476/13-LO-2023.

V Leopoldove dňa 13.01.2023

V Leopoldove dňa 13.01.2023

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

.....
kpt. Bc. Lukáš Malich
predseda

.....
plk. Mgr. JUDr. Ing. Ľubomír Klištinec
riaditeľ