

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

štatutárny orgán: plk. Mgr. JUDr. Ing. Ľubomír Klištinec, generálny riaditeľ 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: Božena Marečková, predsedníčka 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 2025**

(ďalej len „kolektívna zmluva“)

december 2024

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

(1) Podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, podľa zákona č. 553/2006 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“), zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu.

(2) Odborovým partnerom zamestnávateľa je výbor odborovej organizácie, v mene ktorého pri rokovaní vystupuje predseda/ predsedníčka odborovej organizácie alebo poverený člen výboru odborovej organizácie.

(3) 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⁾

(4) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

(5) Minimálne podmienky záväzné pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu budú 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.

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

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.

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) Odborová organizácia sa zaväzuje preukázateľne zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 pracovných 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 dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len u zamestnancov prijatých v súvislosti s prípravou, implementáciou, realizáciou a udržateľnosťou projektov gestorených a financovaných úplne alebo čiastočne v rámci alebo s pomocou Európskej únie a ďalších medzinárodných integračných zoskupení, medzinárodných organizácií a programov, ako aj programov gestorených a financovaných v rámci bilaterálnej medzinárodnej spolupráce, zo štrukturálnych fondov, projektov verejno-súkromného partnerstva a zo štátneho rozpočtu v oblasti väzenia.²⁾

Článok 5

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 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 pri dosiahnutí 50 rokov veku, 60 rokov veku a pri dosiahnutí 70 rokov veku⁴⁾ vo výške:

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.

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

- 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 sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie príplatok 17 eur mesačne.⁵⁾ Ak zamestnanec nemá pridelené služobné motorové vozidlo, patrí mu príplatok 7 eur mesačne za podmienky vykonania služobnej jazdy v danom kalendárnom mesiaci.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu z iných dôvodov, ako sú osobné prekážky v práci v zmysle § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce, v trvaní jedného kalendárneho dňa v aktuálnom kalendárnom polroku. Pri nevyčerpaní tohto pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho polroka. Toto voľno si zamestnanec môže čerpať počnúc mesiacom nasledujúcim po mesiaci, v ktorom mu skončila skúšobná doba.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca⁶⁾ v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80% denného vymeriavacieho základu.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom pracovné voľno s náhradou funkčného platu podľa § 141 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce v rozsahu troch dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu štyroch dní v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie.

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 prípadne 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.

⁵⁾ § 14b zákona č. 553/2003 Z. z.

⁶⁾ § 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 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, poskytne zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru odstupné v závislosti od doby trvania pracovného pomeru, nasledovne:

- a) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej rok a menej ako päť rokov,
- b) v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) v sume štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) v sume päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer 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, poskytne zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru odstupné v závislosti od doby trvania pracovného pomeru, nasledovne:

- a) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) v sume štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) v sume päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) v sume šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na:

- a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%,
- b) predčasný starobný dôchodok alebo

c) starobný dôchodok,
ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume:

- a) dvoch funkčných platov, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval nepretržite menej ako desať rokov,
- b) troch funkčných platov, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval nepretržite najmenej desať rokov.

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

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

Článok 8

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2025 je 4,2 % mesačne z objemu zúčtovaných platov⁷⁾ 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 sťažnený výkon práce

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom platovú kompenzáciu aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v osobitnom predpise⁸⁾

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

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

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.

(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 lekárničiek 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,

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.

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

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

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

¹⁴⁾ Zákon č. 152/1994 Z. z.

- c) dočasná pracovná neschopnosť (v čase lekárom povolenej vychádzky a v čase výdaja stravy určeného zamestnávateľom),
- d) riadnej dovolenky.

(6) Pri zabezpečení stravovania zamestnancov generálneho riaditeľstva zboru prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, zabezpečí služobný úrad stravovacie poukážky v nominálnej hodnote vo výške najmenej 85% stravného v časovom pásme 5 až 12 hodín z aktuálne platného opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) o sumách stravného. Takto vypočítaná suma sa zaokrúhli na najbližšie jedno desatinné miesto nahor.

(7) 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.

(8) 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.

(9) 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

(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 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.¹⁷⁾

Článok 12

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a použitie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelením vo výške 1 % a ďalším prídelením 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 2025, uzatvorenej medzi odborovou organizáciou a generálnym riaditeľstvom zboru.

¹⁵⁾ § 11 ods. 4 a § 7 ods. 1 písm. b) RMS č. 10/2016.

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

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.

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 spolupôbiť 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.

(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:

- a) predseda základnej organizácie odborového zväzu, alebo ním poverený člen výboru základnej organizácie, 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

Závazky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje dodržiavať do 31. 12. 2025 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 kalendárnych 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.

(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.¹⁹⁾

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 číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

¹⁹⁾ Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

(3) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňa 1. januára 2025 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 2024, uzatvorená dňa 28. decembra 2023, č. GR ZVJS-09862/31-2023.

(7) Táto kolektívna zmluva je na Odbore ekonomiky evidovaná pod číslom: GR ZVJS-09932/31-2024.

V Bratislave dňa 30.12.2024

V Bratislave dňa 30.12.2024

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

.....
Božena Marečková, v.r.
predsedníčka odborovej organizácie

.....
plk. Mgr. JUDr. Ing. Ľubomír Klištinec, v.r.
generálny riaditeľ zboru