

**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 2013

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania zamestnancov
vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v Zbore väzenskej a justičnej stráže na rok 2013 zmluvné
strany

Ústav na výkon trestu odňatia slobody Hrnčiarovce nad Parnou

(ďalej len „ústav“)

P.O.BOX 72, 91701 Trnava

V zastúpení: plk. PhDr. Jaroslav Jánoš, PhD., riaditeľ ústavu

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná organizácia Odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže
pri ÚVTOS Hrnčiarovce nad Parnou**

(ďalej len „ZOOZ“)

P.O.BOX 72, 91701 Trnava.

V zastúpení: kpt. PhDr. Martina Božíková, predsedníčka ZOOZ

(ďalej len „odborová organizácia“)

Uzatvárajú

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 2013

(ďalej len „kolektívna zmluva“)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Táto kolektívna zmluva je zmluvou uzatvorenou v zmysle § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).

(2) Odborovým partnerom zamestnávateľa je výbor odborovej organizácie, v mene ktorej pri rokovaníach vystupuje jej predseda alebo poverený člen výboru odborovej organizácie.

(3) Zamestnávateľ umožní vo svojich priestoroch pôsobenie odborovej organizácii a jej orgánom v rozsahu nenarúšajúcom plnenie služobných a pracovných úloh neohrožujúcich bezpečnosť 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.

(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) Všeobecné 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) na rok 2013 podpísanej dňa 19. decembra 2012 v Bratislave medzi zástupcami poverenými vládou Slovenskej republiky a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov v súlade s § 3 písm. f) zákona o kolektívnom vyjednávaní a Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky, Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska a Všeobecným slobodným odborovým zväzom podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 2

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpených odborovou organizáciou. Upravuje práva a povinnosti zmluvných strán v rozsahu stanovenom všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sa vzťahujú na kolektívne vyjednávanie podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní a podľa zákonov upravujúcich pracovnoprávne vzťahy: zákona o odmeňovaní a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) 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 takýchto právnych predpisov a metodických pokynov 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 dní od jej uzatvorenia obvyklým spôsobom (napríklad formou zverejnenia kolektívnej zmluvy na verejne dostupnom mieste).

(2) Zamestnávateľ oboznámi novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle ustanovenia § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 1

Priplatky, odmeny a náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie mesačne v sume 15 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 osobitného predpisu.¹⁾

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatek mesačne v sume 3 % platovej tarify prvého

1) 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; § 8 RGR č. 66/2008 o niektorých platových náležitostiach zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a odmenách z dohôd o prácach.

platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu.²⁾

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške :

- a. 50 % jeho funkčného platu pri trvaní pracovného pomeru alebo služobného pomeru v Zbore väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „zbor“) od 10 rokov do 15 rokov, vrátane,
- b. 75 % jeho funkčného platu pri trvaní pracovného pomeru v zbore od viac ako 15 rokov do 25 rokov, vrátane,
- c. 100 % jeho funkčného platu pri trvaní pracovného pomeru v zbore viac ako 25 rokov.

(4) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odseku 3 sa započítava tiež doba trvania služobného pomeru príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca³⁾ v období :

- a. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 45 % denného vymeriavacieho základu,
- b. od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 2

Výplata platu a zrážky z platu

(1) Zamestnancovi zboru sa vypláca plat 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 predchádzajúceho odseku.

(3) 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 účet odborovej organizácie za podmienky, že odborová organizácia predloží služobnému úradu písomný súhlas zamestnanca s takouto formou platenia členských príspevkov; za nahlásenie zmien spojených s platením členských príspevkov zodpovedá odborová organizácia.

2) § 9 RGR č. 66/2008 o niektorých platových náležitostiach zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a odmenách z dohôd o prácach.

3) § 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.

Článok 3

Odchodné

(1) 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 zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v zbore trval nepretržite menej ako 10 rokov, vrátane,
- b. troch funkčných platov zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v zbore trval nepretržite viac ako 10 rokov.

(2) Splnenie podmienky nároku na invalidný dôchodok zamestnanec preukáže rozhodnutím Sociálnej poisťovne.

Článok 4

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) v roku 2013 je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

(3) Zamestnanec je povinný písomne informovať odbor ekonomiky v ústave o všetkých zmenách týkajúcich sa DDS.

Článok 5

Príspevok na úhradu nákladov na rekreácie zamestnancov

Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na úhradu nákladov na rekreácie zamestnancov bude na základe podkladov zaslaných z Generálneho riaditeľstva ZVJS hradený z rozpočtu ústavu.

Článok 6

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi vykonávajúcemu pracovné činnosti označené následným kódom pracovnej činnosti: 01.05.13 prevádzkový elektrikár, 01.06.16 elektrotechnik, 01.05.05 inštalatér, 01.05.05 kuchár, 21.12.10 zubný lekár, 21.12.09 lekár, 01.05.01 technický pracovník I. VH, 01.07.04 samostatný odborný referent, 01.08.02.vedúci účtovník, 01.07.03 samostatný účtovník, 01.08.05 vedúci účtovník, 01.07.03 samostatný účtovník, 01.08.02 vedúci odborný referent, 20.05.01 referent – operátor, 01.07.12 samostatný odborný referent, 01.07.17 samostatný odborný referent určí 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.⁴⁾

Článok 7

Pracovné podmienky zamestnancov

(1) Ustanovený pracovný čas zamestnancov, ktorí majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, v pracovných dňoch u zamestnávateľa je spravidla od 7,00 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. Zamestnávateľ v prípade extrémnych mikroklimatických podmienok na pracovisku môže pristúpiť k úprave pracovného času.⁵⁾

(2) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ:

- a. určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne,
- b. zvyšuje výmeru dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený podľa osobitného predpisu⁶⁾ o jeden týždeň.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s ustanoveniami podľa osobitného predpisu⁷⁾ takto:

- a. za činnosť darcu krvi pri odbere krvi a pri aferéze za čas cesty na odber, odberu, cesty späť a zotavenia po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do času výkonu práce v rámci 24 hodín od nástupu cesty na odber. Pokiaľ na cestu na odber, odber a cestu späť nestačí 24 hodín, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy za preukázaný nevyhnutne potrebný ďalší čas, pokiaľ zasahuje do času výkonu práce. Ak k odberu nedôjde, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci,
- b. za činnosť darcu ďalších biologických materiálov pracovné voľno s náhradou mzdy za čas cesty na odber, odberu, cesty späť a zotavenie po odbere, pokiaľ uvedené skutočnosti zasahujú do času výkonu práce v rámci 48 hodín od nástupu cesty na odber. Podľa odobratého objemu, charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že pracovné voľno sa skráti alebo predĺži; pri predĺžení však najviac po čas zasahujúci do času výkonu práce v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak k odberu nedôjde, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy podľa písmena a.

4) § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

5) Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

6) § 103 ods. 1 a 2 Zákonník práce.

7) § 136 ods. 1 a § 137 ods. 5 a) a b) Zákonník práce.

- 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 uhradza 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 alebo Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

(4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi, ktorý je zvolený do funkcie v odborovom orgáne, v súlade s osobitným predpisom ¹⁰⁾ 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 s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ rovnako funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(5) Zástupcovia zamestnancov uvedení v odsekoch 3 a 4 sú povinní oboznámiť zamestnávateľa s prekážkami v práci podľa predchádzajúcich odsekov a preukázať ich trvanie. Taktiež sú povinní vopred oboznámiť zamestnávateľa s aktivitami odborovej organizácie v priestoroch zamestnávateľa.

(6) Za účelom zabezpečenia výkonu funkcie a účasti na zasadaniach, rokovaníach či stretnutiach príslušných odborových, služobných, štátnych a iných orgánov, poskytne služobný úrad bezplatne služobné motorové vozidlo.

Článok 3

Úprava spolurozhodovania, prerokovania, uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov :

- a. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch :

1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa,

2. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal,¹¹⁾

3. vydanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,

10) § 136 ods.1 Zákonník práce.

11) § 240 ods. 8 Zákonník práce.

(2) Základné použitie sociálneho fondu je uvedené v Zmluve o tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu na rok 2013 uzatvorenej medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 1

Spoločné ustanovenia

(1) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, nie je obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri jeho riešení.

(3) Zmluvné strany budú navzájom spolupracovať pri pripomienkovaní všeobecne záväzných právnych predpisov a tvorbe interných predpisov upravujúcich pracovné, sociálne a ekonomické podmienky zamestnancov (napr. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci); za tým účelom bude zamestnávateľ odborovej organizácii v rámci interného pripomienkového konania predkladať na zaujatie stanoviska návrhy interných predpisov upravujúcich pracovné, sociálne a ekonomické podmienky zamestnancov.

(4) Starostlivosť o zamestnancov a dôchodcov bude v praxi zamestnávateľ realizovať tak, že na žiadosť odborovej organizácie, prípadne dôchodcov (napr. občianske združenie dôchodcov) na realizáciu kolektívnych akcií poskytne :

- a. služobné motorové vozidlo za úhradu len ceny pohonných hmôt v súlade s príslušnými internými predpismi,
- b. umožní vo svojich priestoroch návštevu sauny a posilňovne minimálne jedenkrát v kalendárnom týždni . Prípadné zmeny v tomto ustanovení zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou.

Článok 2

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne :

- 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,

(4) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje zamestnancovi na iný úkon vo všeobecnom záujme a to na činnosť výkonu funkcie počas detskej rekreácie organizovanej Útvorom sociálneho zabezpečenia zboru, počas trvania tábora a najmenej jeden deň pred nástupom a jeden deň po ukončení turnusu, v ktorom vykonával funkciu.

(5) Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytuje zamestnancovi nad rámec ustanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi v prípadoch starostlivosti :

- a. o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere – dva pracovné dni v kalendárnom mesiaci,
- b. o maloleté dieťa – jeden pracovný deň v kalendárnom mesiaci,
- c. o zdravotne postihnuté alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere – na dobu najviac 3 mesiace v kalendárnom roku,
- d. o chorého manžela, družu, družku, rodiča zamestnanca ako aj rodiča jeho manžela – družu a starostlivosti o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcom osobitnú opateru a toto je preukázané potvrdením ošetrojúceho lekára – najviac 5 pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia, pričom pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a dôchodcom ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku rekreáciu, vrátane detskej rekreácii v liečebno-rehabilitačných strediskách zboru a rekreačných strediskách zboru formou pridelenia rekreačného poukazu za podmienok uvedených v osobitných predpisoch.⁸⁾

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku (ďalej len „dôchodca“), ak nemajú iného zamestnávateľa. Výška stravného je stanovená osobitným predpisom.⁹⁾

Článok 8

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a použitie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje z celkového prídeltu do sociálneho fondu, ktorý je tvorený :

- a. povinným prídeltom vo výške 1%,
- b. ďalším prídeltom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

8) § 69 ods. 7 zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o znení a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, RMS 8/2011 o rekreačnej starostlivosti v Zbore väzenskej a justičnej stráže.

9) RMS č. 4/2009 o stravovaní v Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení RMS č. 15/2009 a RMS č. 7/2011.

4. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,¹²⁾
 5. zavedenie pružného pracovného času,¹³⁾
 6. určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien,¹⁴⁾
 7. určenie rozsahu a podmienok práce nadčas,¹⁵⁾
 8. prijatie plánu dovolení na príslušný rok,¹⁶⁾
 9. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi priradiť prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu, alebo poskytnutie pracovného voľna zamestnancovi, ak nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, pričom za pracovné voľno patrí zamestnancovi mzda najmenej v sume základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce,¹⁷⁾
 10. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,¹⁸⁾
- b. písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
1. ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým¹⁹⁾,
 2. vo veciach týkajúcich sa hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,²⁰⁾
 3. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,²⁰⁾
 4. 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 záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy.²¹⁾
- c. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä :
1. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,²²⁾
 2. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,²³⁾

12) § 87 ods. 2 Zákonník práce.

13) § 88 ods. 1 Zákonník práce.

14) § 90 ods. 4 Zákonník práce.

15) § 97 ods. 6 a 9 Zákonník práce.

16) § 111 ods. 1 Zákonník práce.

17) § 142 ods. 4 a § 142a Zákonník práce.

18) § 144a ods. 6 Zákonník práce.

19) § 73 Zákonník práce.

20) § 49 ods. 6 Zákonník práce.

21) § 229 ods. 1, 2 Zákonník práce.

22) § 86 ods. 1 Zákonník práce.

23) § 29 Zákonník práce.

3. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov,¹⁹⁾
4. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom,
5. nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja,²⁴⁾
6. organizáciu práce v noci,²⁵⁾
7. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi.²⁶⁾

(2) Zamestnávateľ najmenej 15 dní pred uskutočnením organizačných a štrukturálnych zmien týkajúcich sa zrušenia systemizovaného miesta zamestnanca zboru tieto prerokuje s odborovou organizáciou a ak je to možné, zabezpečí preškolenie zamestnanca zboru, ktorého sa zmeny týkajú.

Článok 4

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 vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov 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 5

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo spor o uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluvy, alebo spor o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, 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, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

19) § 73 Zákonník práce.

24) § 94 ods. 2 Zákonník práce.

25) § 98 ods. 6 Zákonník práce.

26) § 141a Zákonník práce.

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Ohľadom finančného vyrovnania nákladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom sa zmluvné strany dohodli na úhrade vo výške jednej polovice celkovej sumy každou zo zmluvných strán.

Štvrtá časť Záverečné ustanovenia

(1) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch podpísaných exemplároch, po dvoch exemplároch pre každú zo zmluvných strán.

(2) Prijaté ustanovenia Kolektívnej zmluvy a jej rozsah je možno meniť iba dohodou zmluvných strán. Návrh na zmenu predloží navrhovateľ formou písomného návrhu na zmenu. Dohodnuté a odsúhlasené zmeny budú prijímané prostredníctvom obojstranne podpísaných „dodatkov ku Kolektívnej zmluve“ číslovaných v poradí, ako budú uzatvárané.

(3) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma zmluvnými stranami. Zmluvné strany sa v zmysle § 47a ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov dohodli, že zmluva nadobúda účinnosť deň po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a je účinná do 31. decembra 2013.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

(5) Zmluvné strany uschovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

V Hrnčiarovciach nad Parnou, dňa 21.12.2012

Číslo: ÚVTOS-1-140/1-2012

plk. PhDr. Jaroslav Jánoš, PhD.
riaditeľ



kpt. PhDr. Martina Božíková
predseda

