

**Podniková kolektívna zmluva
pre zamestnancov
Ústavu na výkon väzby v Bratislave
na rok 2013**

uzatvorená v súlade s § 2 ods.3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení
neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“)

ÚVV-9-8/11-2013

Zmluvné strany:

Ústav na výkon väzby v Bratislave
so sídlom Chorvátska ulica č. 5, 812 29 Bratislava 1

zastúpený plk. Mgr. Vojtechom Gálikom - riaditeľ
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná organizácia Odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže
pri Ústave na výkon väzby v Bratislave**
so sídlom Chorvátska ulica č. 5, 812 29 Bratislava 1
(ďalej len „odborová organizácia“)

zastúpená Renátou Halánovou - predsedníčka
(ďalej len „predseda“)

Bratislava, január 2013

Preambula

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanci“) v Ústave na výkon väzby v Bratislave, 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 zmluvné strany uzatvárajú Podnikovú kolektívnu zmluvu pre zamestnancov Ústavu na výkon väzby v Bratislave na rok 2013.

Prvá časť

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2 ods.3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), 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“) a podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).
- (2) Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a upraviť priaznivejšie podmienky pri výkone práce vo verejnom záujme v podmienkach zamestnávateľa pre zamestnancov Ústavu na výkon väzby v Bratislave (ďalej len „zamestnanec“), a to bez ohľadu na ich príslušnosť alebo nepríslušnosť k odborovej organizácii.

Článok 2

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

- (1) Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie a uznáva odborovú organizáciu ako oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní, zastúpenú predsedom alebo povereným členom výboru odborového zväzu. 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. Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôbiť pri ich riešení.
- (2) Pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania, ktoré sú obsahom Kolektívnej zmluvy 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 na rok 2013, uzatvorenej 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, Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska a Všeobecným slobodným odborovým zväzom zo dňa 19. decembra 2012, sú záväzné pre zamestnávateľa a zamestnancov(ďalej len „kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2013“), ak ďalej nie je dohodnuté inak.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom 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.

Článok 4

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). Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto kolektívnej zmluvy do 30 dní od požiadania.
- (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.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní kolektívnej zmluvy túto zverejniť na internete a intranete v súlade s osobitným predpisom.¹⁾

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 1

Príplatky, odmeny a náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

- (1) Platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností podľa osobitného predpisu²⁾ upravuje osobitný predpis.³⁾

¹⁾ § 47a) zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občianskeho zákonníka“).

²⁾ § 124 zákona 311/2001 Z.z. zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

³⁾ § 11 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; § 8 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.

- (2) Príplatok za zmenu zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke a v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne upravuje osobitný predpis.⁴⁾
- (3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške:
- a) do 50 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov;
 - b) do 75 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže viac ako 10 rokov a menej ako 20 rokov;
 - c) do 100 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže viac ako 20 rokov.
- (4) Zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností, patrí príplatok vo výške 20,- eur mesačne.⁵⁾
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca⁶⁾ v období
- a) od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 45 % denného vymeriavacieho základu;
 - b) od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu.
- (6) Zamestnávateľ v rámci svojej disciplinárnej právomoci môže prejsť formou
- a) finančnej odmeny,⁷⁾
 - b) vecným darom,
 - c) písomnou pochvalou,
 - d) udelením ocenenia,⁸⁾
 - e) ďakovným listom⁹⁾
 - f) a inou formou.

⁴⁾ § 13 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; § 9 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.

⁵⁾ § 14b 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

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.

⁷⁾ § 20 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; § 18 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.

⁸⁾ § 5 ods. 3 zákona č. 4/2001 Z. z. o Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov; § 10 až 15 RMS č. o zriadení znaku Zboru väzenskej a justičnej stráže, zriadení a udelení zástavy Zboru väzenskej a justičnej stráže, o vyobrazení a udeľovaní medaily za zásluhy o slovenské väzenstvo, čestnej medaily Zboru väzenskej a justičnej stráže, plakety Zboru väzenskej a justičnej stráže a odznaku v znení neskorších predpisov.

⁹⁾ § 10 ods. 1 ZIPS č. 1/2005 Pokyn na organizačné zabezpečenie aktov služobno-spoločenskej povahy v Zbore väzenskej a justičnej stráže.

Spoločenské uznanie zamestnancom najmä za kvalitné vykonávanie ich pracovných činností, pri príležitosti významných životných jubileí, pracovných jubileí pri 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 odpracovaných rokoch, za bezpríspevkové darovanie krvi a získanie Jánskeho plakety, vykonanie príkladného alebo hrdinského činu.

Článok 2

Výplata platu a zrážky z platu

- (1) Zamestnancovi 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.
- (2) Výplatu a poukazovanie mzdy alebo jej časti upravuje osobitný predpis.¹⁰⁾
- (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.

Článok 3

Odstupné a odchodné

- (1) Odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v osobitnom predpise,¹¹⁾ alebo dohodou z tých istých dôvodov upravuje osobitný predpis.¹²⁾
- (2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v rozsahu určenom v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na rok 2013.
- (3) 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 výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2013 je 14,- eur mesačne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

¹⁰⁾ § 130 ods. 4 a ods. 8 Zákonníka práce.

¹¹⁾ § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce.

¹²⁾ § 76a ods. 1,2 Zákonníka práce.

Článok 5

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi, vykonávajúcemu pracovné činnosti ako sú samostatný bezpečnostný technik, prevádzkový elektrikár, kuchár a strojník - kurič 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.¹³⁾

Článok 6

Pracovné podmienky zamestnancov

- (1) Pracovný čas zamestnanca sa určuje na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorá má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.
- (2) Ustanovený pracovný čas zamestnancov, ktorí majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, v pracovných dňoch a u zamestnávateľa je od 7.00 h do 15.00 h.
- (3) Výmera dovolenky je určená kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2013. Ak nie je uzavretá kolektívna zmluva vyššieho stupňa a ani podniková kolektívna zmluva, výmera dovolenky je ustanovená osobitným predpisom.¹⁴⁾
- (4) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ich manželkám (manželom) a nezaopatreným deťom rekreačný pobyt vo forme rodinnej rekreácie, rekreácie pre dospelých, detskej rekreácie v strediskách zboru.¹⁵⁾

Článok 7

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 spoločne so sociálnym fondom príslušníkov zboru v služobnom úrade:
 - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,05%
zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Základné použitie sociálneho fondu je uvedené v Zmluve o využití sociálneho fondu Ústavu na výkon väzby v Bratislave na rok 2013 uzatvorenej medzi odborovou organizáciou

¹³⁾ § 7 ods. 4 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

¹⁴⁾ § 103 Zákonníka práce.

¹⁵⁾ RMS č. 8/2011 o rekreačnej starostlivosti v Zbore väzenskej a justičnej strážne.

a zamestnávateľom a podmienky poskytovania prostriedkov sú definované v smernici využitia sociálneho fondu.

- (3) Prostriedky sociálneho fondu vo výške 1% môže odborová organizácia použiť na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz, alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania podľa osobitného predpisu.¹⁶⁾

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 1

Všeobecné ustanovenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho mieru.
- (2) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanovením predchádzajúceho odseku 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.
- (4) Zmluvné strany budú navzájom spolupracovať pri pripomienkovaní právnych predpisov a pripomienkovaní a tvorbe interných služobných predpisov; za tým účelom sa budú odborovému orgánu v rámci interného pripomienkového konania predkladať na zaujatie stanoviska.
- (5) Starostlivosť o zamestnancov podľa čl. 8 Zmluvy o tvorbe a použití sociálneho fondu v Ústave na rok 2013 bude v praxi zamestnávateľ realizovať tak, že na žiadosť odborovej organizácie, na realizáciu kolektívnych akcií poskytne služobné motorové vozidlo (napr. autobus) za úhradu len ceny pohonných hmôt v súlade s RGR č. 14/2012 o používaní služobných motorových vozidiel v Zbore väzenskej a justičnej stráže na mimoslužobné účely.
- (6) Prípadné zmeny zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou.

Článok 2

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú hospodárne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Podrobnosti súvisiace s materiálno-technickým zabezpečením činnosti odborovej organizácie upravuje osobitný predpis.¹⁷⁾

¹⁶⁾ § 7 ods. 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

¹⁷⁾ RMS č. 10/2011 o materiálno-technickom zabezpečení činnosti Odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže.

- (2) Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje odborový zväz alebo Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
- (3) Zástupcovia zamestnancov v prípadoch uvedených v odseku 2 sú povinní oboznámiť zamestnávateľa s prekážkami v práci podľa predchádzajúceho odseku a preukázať ich trvanie.
- (4) Zástupca odborového orgánu sa zúčastňuje zasadnutí rokovania kolégia riaditeľa ústavu a iných poradných orgánov riaditeľa ústavu.

Článok 3 **Úprava spolurozhodovania, prerokovania,** **uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

- (1) Zmluvné strany zabezpečia zachovanie všetkých odborových práv podľa ustanovení osobitných predpisov. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov ako napríklad:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa alebo jeho zmeny a doplnenia,
 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),¹⁸⁾
 3. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP,
 4. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,¹⁹⁾
 5. určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien,²⁰⁾
 6. určenie rozsahu a podmienok práce nadčas,²¹⁾
 7. určenie plánu dovolení na príslušný rok,²²⁾
 8. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu,²³⁾
 9. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,²⁴⁾
 - b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 1. ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým,
 2. vo veciach týkajúcich sa hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazat',²⁵⁾

¹⁸⁾ § 240 ods. 8 Zákonníka práce.

¹⁹⁾ § 87 ods. 2 Zákonníka práce.

²⁰⁾ § 90 ods. 4 Zákonníka práce.

²¹⁾ § 97 ods. 6 a ods. 9 Zákonníka práce.

²²⁾ § 111 ods. 1 Zákonníka práce.

²³⁾ § 142 ods. 4 Zákonníka práce.

²⁴⁾ § 144a ods. 6 Zákonníka práce.

²⁵⁾ § 73 Zákonníka práce.

3. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,²⁶⁾
 4. zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase informovať o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa 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,²⁷⁾
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
1. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,²⁸⁾
 2. uskutočnenie organizačných a štrukturálnych zmien týkajúcich sa zrušenia systemizovaného miesta zamestnanca,
 3. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,²⁹⁾
 4. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov,³⁰⁾
 5. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom,
 6. mimoriadne nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja,³¹⁾
 7. organizáciu práce v noci,³²⁾
 8. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi.³³⁾

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 spôsobujúcej vznik sociálneho napätia.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na rokovania členskej schôdze odborovej organizácie 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, pôsojacej u zamestnávateľa.

Článok 5

Riešenie kolektívnych sporov

Kolektívne spory upravuje osobitný predpis.³⁴⁾

²⁶⁾ § 49 ods. 6 Zákonníka práce.

²⁷⁾ § 229 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce.

²⁸⁾ § 86 ods. 1 Zákonníka práce.

²⁹⁾ § 29 Zákonníka práce.

³⁰⁾ § 73 Zákonníka práce.

³¹⁾ § 94 Zákonníka práce.

³²⁾ § 98 ods. 6 Zákonníka práce.

³³⁾ § 141a Zákonníka práce.

³⁴⁾ Zákon č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

- 1) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
- 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 k podnikovej kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 3) Zmluva sa podpisuje na obdobie kalendárneho roka 2013. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť, aby sa rokovalo o zmene alebo doplnení zmluvy, pričom sa postupuje podľa osobitného predpisu. Ak do ukončenia doby platnosti nepodá žiadna zo strán návrh na uzatvorenie novej zmluvy, predlžuje sa platnosť zmluvy na ďalší kalendárny rok s výnimkou článkov 1, 3, 4, 6 a 7, ktoré sú viazané na platnú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a na rozpočet, ktorých účinnosť končí dňom 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 minimálne po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Bratislava 31. január 2013
Číslo: ÚVV-9-8/11-2013

.....
pečiatka

.....
pečiatka

.....
Renáta Halánová
predsedníčka Základnej organizácie
Odborového zväzu ZVJS

.....
plk. Mgr. Vojtech Gálik
riaditeľ
Ústavu na výkon väzby v Bratislave