

ZMLUVNÉ STRANY

Ústav na výkon trestu odňatia slobody v Dubnici nad Váhom
zastúpený riaditeľom ÚVTOS v Dubnici nad Váhom
pplk. Mgr. Andrej Kubiš
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej
stráže v ÚVTOS Dubnica nad Váhom
zastúpená predsedom
npor. Miroslav Pčola
(ďalej len „odborová organizácia“)

u z a t v á r a j ú t ú t o

Kolektívnu zmluvu
pre zamestnancov Ústavu na výkon trestu odňatia slobody
Dubnica nad Váhom na rok 2015

(ďalej len „zmluva“)

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

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

(2) Zmluva je záväzná pre služobný úrad Ústav na výkon trestu odňatia slobody v Dubnici nad Váhom, Dukelská štvrť 941/10, 018 41 Dubnica nad Váhom a všetkých zamestnancov. Partnerom zamestnávateľa je odborová organizácia, v mene ktorej pri rokovaní vystupuje jej predseda alebo poverený člen výboru odborovej organizácie. Zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov pracujúcich na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácii a jeho orgánov v služobnom úrade a uznáva odborovú organizáciu ako oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôbiť pri ich riešení.

(4) Všeobecné podmienky záväzné pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu, sú určené v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnancov na rok 2015 uzavretej medzi zástupcami poverenými vládou a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov v súlade s § 3 písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky.

Článok 2

Sociálny fond

Tvorba a využitie sociálneho fondu je upravené v Zmluve o využití sociálneho fondu na rok 2015.

Článok 3

Pracovnoprávne vzťahy

(1) Zamestnávateľ ak to bude možné z časového hľadiska, najmenej 10 dní pred uskutočnením navrhovaných organizačných a systemizačných zmien týkajúcich sa zrušenia systemizovaného miesta zamestnanca tieto prerokuje s odborovou organizáciou.

(2) Týždenný pracovný čas pre zamestnanca sa ustanovuje nasledovne:

- a) pre zamestnanca v jednozmennej prevádzke na 37 a ½ hodiny týždenne,
- b) pre zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a ¼ hodiny týždenne,
- c) pre zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.

(3) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni pričom sa postupuje podľa osobitného predpisu¹⁾. Týmto nie je dotknutý Článok 3 ods. 2 zmluvy.

(4) Výmera dovolenky ustanovená v osobitnom predpise²⁾ sa predlžuje o jeden týždeň.

(5) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné celkom v sume:

a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(6) 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 celkom v sume

a) dvoch funkčných plátov, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval menej ako desať rokov,

b) troch funkčných plátov, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej desať rokov.

(7) Zamestnávateľ neposkytne odchodné podľa odseku 6, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

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

(9) Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi nad rámec ustanovený všeobecne právnymi predpismi v prípadoch starostlivosti o:

a) invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere – dva pracovné dni v kalendárnom mesiaci,

b) maloleté dieťa – jeden pracovný deň v kalendárnom mesiaci,

c) zdravotne postihnuté alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere – na dobu najviac 3 mesiace v kalendárnom roku,

d) 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, vyžadujúcim osobitnú opateru a toto je preukázané potvrdením

¹⁾ § 86 ods. 3 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov

²⁾ § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce

ošetrojúceho lekára – najviac 5 pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia, pričom pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov.

(10) 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 odvedú na 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.

(11) Určenie platu zamestnancov nezávisle od dĺžky praxe môže zamestnávateľ 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.

(12) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na účasť na ich vzdelávaní, pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

(13) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov základnej odborovej organizácie a do orgánov odborového zväzu zboru, na zabezpečenie ich poslania a činnosti v nevyhnutnom rozsahu.

(14) Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch podľa osobitného predpisu³⁾ bude zamestnávateľ v praxi realizovať formou prerokovania.

(15) Zamestnávateľ pri obsadzovaní uvoľneného alebo novovytvoreného pracovného miesta prednostne prehodnotí a zváži možnosť obsadenia takéhoto miesta vlastným zamestnancom, ak o uvedené miesto prejaví záujem a bude spĺňať predpoklady vyžadované právnymi predpismi.

Článok 4 **Sociálna oblasť**

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom a ich rodinným príslušníkom rekreáciu v liečebno-rehabilitačných strediskách zboru a rekreačných strediskách zboru formou pridelenia rekreačného poukazu za podmienok uvedených v osobitných predpisoch.⁴⁾

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) v roku 2015 je stanovený na 15,- € mesačne.

³⁾ § 229 Zákonníka práce

⁴⁾ RMS č. 9/2013 o rekreačnej starostlivosti a strediskách v Zbore väzenskej a justičnej stráže

Článok 5

Výplata platu a odmeňovanie

(1) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca⁵⁾ je v období:

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu.

Uvedená výška náhrady príjmu sa vzťahuje na zamestnanca, ktorého dočasná pracovná neschopnosť vznikla odo dňa účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Ak zamestnanec nemá pridelené služobné motorové vozidlo, patrí mu príplatok 7 eur mesačne za podmienky vykonania služobnej jazdy v danom kalendárnom mesiaci.

(3) Zamestnancovi 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. V súlade s osobitným predpisom⁶⁾ je možné so súhlasom zamestnanca poukázať výplatu zamestnancovi na účet v banke.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku najviac do výšky:

- a) 50 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže viac ako päť rokov a menej ako desať rokov,
- b) 75 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže viac ako desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- c) 100 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže viac ako dvadsať rokov.

(5) Ak zamestnanec bol pred dovŕšením veku 50 rokov v služobnom pomere u toho istého zamestnávateľa, tieto roky sa mu zohľadnia pri posudzovaní návrhu na odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku.

Článok 6

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Zamestnávateľ sa zaväzuje naplniť ustanovenia interného predpisu⁷⁾, ktorý upravuje činnosť odborovej organizácie v služobnom úrade.

(2) Spory vzniknuté pri plnení tejto zmluvy budú zmluvné strany riešiť formou spoločného rokovania.

⁵⁾ § 8 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁶⁾ §81 písm. g) Zákonníka práce

⁷⁾ RMS č. 10/2011 o materiálno-technickom zabezpečení činnosti Odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže

(3) Rozhodnutia prijaté na spoločných rokovaníach sú pre zmluvné strany záväzné.

(4) Zmluva je vyhotovená v dvoch výtlačkoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom z podpísaných výtlačkov. Rovnopis zmluvy bude zverejnený v elektronickej podobe na internej sieti služobného úradu.

(5) Zmluva je uzavretá na obdobie od 1. januára 2015 do nadobudnutia účinnosti novej zmluvy na rok 2016. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť, aby sa rokovalo o zmene alebo doplnení zmluvy, pričom sa postupuje podľa osobitného predpisu⁸⁾.

(6) Zmluvné strany sa dohodli, že ods. 2 Článku 4 tejto zmluvy nadobudne účinnosť dňom 1.2.2015.

(7) Zmluva nadobudne účinnosť najskôr dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv.

V Dubnici nad Váhom dňa: 30. decembra 2014
ÚVTOS - 20/1-2014

.....
pplk. Mgr. Andrej Kubiš
riaditeľ

.....
npor. Miroslav Pčola
predseda ZO Odborového zväzu
ZVJS v ÚVTOS Dubnica

⁸⁾ § 8 ods. 5 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov