

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody Banská Bystrica 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 väzby a Ústav na výkon trestu odňatia slobody Banská Bystrica

so sídlom Komenského 7, 972 58 Banská Bystrica 1

zastúpený

plk. Mgr. Ivanom Petránom

riaditeľom ústavu

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia odborového zväzu pri Ústave na výkon väzby v Banskej Bystrici

so sídlom Komenského 7, 972 58 Banská Bystrica 1

zastúpená

npor. Petrom Jančiarom

predsedom 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 2022

(ďalej len „kolektívna zmluva“)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Podľa § 2 ods. 3 písm. d zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov (ďalej len „zamestnanci“) pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Zákonníka práce č.311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“) zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu.

(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 pôsobenie odborovej organizácii a jej orgánov v služobnom úrade a uznáva odborovú organizáciu ako oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnancov zboru, ktorí sú zvolení do funkcie v odborovom orgáne 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.

Článok 2

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje práva a povinnosti zmluvných strán, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami 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.

Článok 3

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia obvyklým spôsobom (napríklad formou zverejnenia kolektívnej zmluvy na sieti zamestnávateľa <https://portal.bb.zvjs.sk>). Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto kolektívnej zmluvy do 30 dní od požiadania.

(2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ 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 4

Príplatky, odmeny a náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca¹⁾ v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak sa v konkrétnom prípade rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri dosiahnutí 60 rokov veku, priznať mu sumu 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 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;
- d) 100 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu viac ako pätnásť rokov.

(3) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna nad rozsah podľa čl. II. Ods. 6 KZ vyššieho stupňa; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 5

Pracovnoprávne vzťahy

(1) Zamestnávateľ najmenej 10 dní pred uskutočnením navrhovaných organizačných a systematizačných zmien týkajúcich sa zrušenia systemizovaného miesta zamestnanca tieto prerokuje s odborovou organizáciou a ak je to možné, zabezpečí preškolenie zamestnanca, ktorého sa zmeny týkajú.

¹⁾ § 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.

- (2) 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 pravidelne 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.

(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) Pri určovaní nástupu dovolenky zohľadní zamestnávateľ, ako oprávnený záujem zamestnanca ústavu tú skutočnosť, že sa stará najmenej o jedno maloleté a školopovinné dieťa a preto sa mu umožní podľa možnosti služobného úradu prednostne čerpať dovolenku v čase školských prázdnin.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a dôchodcom – bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku a ich rodinným príslušníkom, rekreáciu vrátane detskej rekreácie a krátkodobej rekreácie zamestnancov formou pridelenia rekreačného poukazu za podmienok uvedených v osobitných predpisoch²⁾ a 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.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu nad rámec zákonníka práce v rozsahu troch dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu troch dní v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri nariadení karantény v súvislosti s pracovným pomerom (napr. kontakt s pozitívne testovanou osobou v práci alebo počas pracovnej cesty) v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do ukončenia dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu. Ustanovenie podľa predchádzajúcej vety sa nepoužije, pokiaľ zamestnancovi bude priznaný úrazový príplatok podľa osobitného predpisu.

²⁾ 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.

Článok 6

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) 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 najmenej v sume:

- a) dvojnásobku 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.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej 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 poskytne zamestnancovi odchodné nad rámec Zákonníka práce vo výške:

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

(4) Zamestnávateľ neposkytne odchodné podľa odseku 3, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 7

Výplata platu a zrážky z platu

(1) Zamestnancovi zboru 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) 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 na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na základe žiadosti odborového orgánu 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 8

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2022 (ďalej len „DDS“) je 4,0 % mesačne z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 9

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ môže zamestnancovi určiť tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil pri prijatí do pracovného pomeru, nezávisle od dĺžky započítanej praxe v okruhu pracovných činností:

- pracovník údržby referátu údržby úseku stavebno-prevádzkových činností a energetiky oddelenia logistiky,
- kuchár úseku proviantných činností oddelenia logistiky.

(2) Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa³⁾.

³⁾ § 7 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.

Článok 10 Pracovné podmienky zamestnancov

(1) 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.

(2) Zamestnancom, ktorí majú nariadenú pohotovosť v mieste výkonu práce v trvaní viac ako 5 hodín denne, poskytne zamestnávateľ na každý deň nariadenej pohotovosti ďalšie hlavné jedlo za zníženú cenu o príspevok za zamestnávateľa a príspevok zo sociálneho fondu.

(3) Zamestnávateľ poskytne stravovanie v pracovných dňoch (pondelok až piatok) vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnancovi ústavu aj počas prekážok pri výkone prác za „zníženú cenu“⁴⁾ t. j. v cene zníženej o príspevok zamestnávateľa⁵⁾ a o príspevok zo sociálneho fondu⁶⁾, za ktoré sa pre potreby tohto ustanovenia považujú:

- a) pracovné voľno s náhradou mzdy,
- b) náhradné voľno za prácu nadčas
- c) dočasná neschopnosť – v čase lekárom povolenej vychádzky, ak je táto povolená v čase výdaja stravy, alebo odberom stravy príslušníkom, alebo zamestnancom ústavu pre zamestnanca dočasne neschopného.

(4) Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch môže poskytnúť zamestnancovi ZVJS na jeho žiadosť ubytovanie vo svojich ubytovacích zariadeniach. Cena za poskytnutie ubytovania za lôžko a deň sa stanoví najviac vo výške skutočne vynaložených nákladov konkrétneho ubytovacieho zariadenia z predchádzajúceho kalendárneho roka.

(5) Zmluvné strany sa dohodli, že cesty zamestnanca povereného do odborových orgánov, ktoré sú vykonávané na podnet štátnych, služobných a odborových orgánov konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky (zasadania a rokovania štátnych orgánov, služobných orgánov, odborových orgánov a pod.), alebo sú vykonávané na podnet záujmového združenia policajtov, resp. zamestnancov (zasadania, rokovania odborových orgánov, činnosť súvisiaca s postavením a cieľmi odborového zväzu) sa považujú za pracovné cesty s nárokom na náhradu preukázateľných výdavkov podľa § 145 ods. 1 Zákonníka práce

(6) Zmluvné strany sa dohodli, že predseda základnej organizácie odborového zväzu bude mať na odborársku prácu v základnej organizácii vyčlenených 8 hodín pracovného voľna s nárokom na plat za mesiac v základnej organizácii, ktorá má do 100 členov, 16 hodín pracovného voľna s nárokom na plat za mesiac v základnej organizácii, ktorá má nad 100

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

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

⁶⁾ Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

členov. Uvedené dni sa im v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.

Článok 11 **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a použitie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
- a) povinným prídedom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídedom vo výške 0,35%
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Použitie a zásady použitia sociálneho fondu bude dohodnuté v Zmluve o využití sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok medzi Ústavom na výkon väzby a Ústavom na výkon trestu odňatia slobody Banská Bystrica a Základnou organizáciou odborového zväzu ZVJS pri Ústave na výkon väzby v Banskej Bystrici

Tretia časť **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 12 **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.

Štvrtá časť **Záverečné ustanovenia** **Článok 13**

(1) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

(2) Táto zmluva sa uzatvára na obdobie jedného kalendárneho roka od 1. februára 2022 do 31. januára 2023.

(3) Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom 1. februára 2022. Ak zmluva nebude do 31. januára 2022 zverejnená v Centrálnom registri zmlúv, účinnosť nadobudne až v nasledujúci deň po dni jej skutočného

zverejnenia. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť, aby sa rokovalo o zmene, alebo doplnení zmluvy, pričom sa postupuje podľa osobitného predpisu⁷⁾. Ak do ukončenia doby platnosti nepodá žiadna zo strán návrh na uzatvorenie novej zmluvy, predlžuje sa platnosť do uzavretia novej zmluvy.

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

V Banskej Bystrici, dňa : 25. 1. 2022
Číslo: ÚVVaÚVTOS-00102/14-BB-2022

npor. Peter Jančiar
predseda ZO OZ ZVJS
pri ÚVV v Banskej Bystrici

plk. Mgr. Ivan Petrán
riaditeľ ÚVV a ÚVTOS
Banská Bystrica

⁷⁾ zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov