

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v Zbore 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

Ústav na výkon väzby a Ústav na výkon trestu odňatia slobody Banská Bystrica

zastúpený riaditeľom

plk. Mgr. Ivanom Petránom

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

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

zastúpená predsedom

npor. Petrom Jančiarom

(ďalej len „odborová organizácia“)

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**

(ďalej len „kolektívna zmluva“)

na rok 2023

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) Táto zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Partnerom odborových orgánov základnej organizácie odborového zväzu je riaditeľ ústavu. V mene základnej organizácie odborového zväzu vystupuje pri rokovaníach jej predseda, alebo člen poverený výborom základnej organizácie odborového zväzu.

(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.

(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 <http://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 nepretržite najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;
- c) 75 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže nepretržite najmenej desať rokov a menej ako pätnásť rokov;
- d) 100 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže nepretržite najmenej pätnásť rokov.

(3) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2023 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna a v druhom polroku kalendárneho roka 2023 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, t. j. spolu dva pracovné dni. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

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

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.

(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 ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu štyroch dní v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie.

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 v znení neskorších predpisov.

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) 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 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) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné 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) jedného funkčného platu, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval menej ako desať rokov.
- b) dvoch funkčných plátov zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej desať rokov.

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

(5) Zamestnávateľ neposkytne odchodné, 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 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 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 (ďalej len „DDS“) je od 01.02.2023 vo výške 4,2 % 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.

Článok 10

Pracovné podmienky zamestnancov

(1) Zamestnávateľ pri obsadzovaní uvoľneného alebo novovytvoreného miesta zamestnanca prednostne prehodnotí a zväží 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 v práci 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 môže poskytnúť zamestnancovi 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

³ § 7 zákona č. 553/2003 Z. z.

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

⁵ § 152 ods. 8 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.

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 členov. Uvedené dni sa mu 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 prídélom je vo výške 1% a
- b) ďalším prídélom 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 tvorbe a použití 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.

(4) Zmluvné strany budú navzájom spolupracovať pri tvorbe interných predpisov upravujúcich pracovné (napr. oblasť BOZP), sociálne a ekonomické podmienky zamestnancov; za tým účelom sa budú odborovému orgánu v rámci interného

pripomienkového konania predkladať na zaujatie stanoviska návrhy interných predpisov upravujúcich pracovné, sociálne a ekonomické podmienky zamestnancov.

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 kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňa 1. februára 2023 za podmienky jej predchádzajúceho zverejnenia zamestnávateľom v Centrálnom registri zmlúv, vedenom Úradom vlády SR. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú, a to na obdobie 12 mesiacov odo dňa nadobudnutia jej účinnosti, t.j. do 31. januára 2024. Ak do ukončenia doby platnosti nenadobudne platnosť a účinnosť nová zmluva na nasledujúce obdobie, predlžuje sa platnosť tejto zmluvy až do dňa nadobudnutia účinnosti novej zmluvy. Zverejnenie tejto zmluvy v Centrálnom registri zmlúv zabezpečuje zamestnávateľ.

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

V Banskej Bystrici, dňa :

Číslo: UVVaÚVTOS-00207/14-BB-2023

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

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