

Podniková kolektívna zmluva

pre zamestnancov Zboru väzenskej a justičnej stráže odmeňovaných podľa zákona
č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom
záujme v znení neskorších predpisov na rok 2024
(ďalej len „kolektívna zmluva“)

medzi

Zamestnávateľom:

Slovenská republika

Ústav na výkon väzby a Ústav na výkon trestu odňatia slobody

Právna forma: rozpočtová organizácia Ministerstva spravodlivosti
Slovenskej republiky, zriadená zriaďovacou listinou MS
SR č. GRZVJS-189/40-2001 zo dňa 31. 01. 2001 v znení
neskorších dodatkov

Sídlo: Cintorínska 3, 950 50 Nitra

Korešpondenčná adresa: Cintorínska 3, priechinok 25/D, 950 50 Nitra 1

Zastúpený: plk. Mgr. Milan Rus – riaditeľ Ústavu na výkon
väzby a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Nitra

IČO: 00738280

DIČ: 2021204933

Bankové spojenie:

Číslo účtu IBAN:

Telefón/fax:

E-mail: ustavn@zvjs.sk

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu

Zboru väzenskej a justičnej stráže pri

Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody

Sídlo: Cintorínska 3, 950 50 Nitra

Korešpondenčná adresa: Cintorínska 3, priechinok 25/D, 950 50 Nitra 1

Zastúpený: kpt. Mgr. Ľubor Hupka – predseda Základnej odborovej
organizácie Odborového zväzu Zboru väzenskej
a justičnej stráže pri Ústave na výkon väzby a Ústave na
výkon trestu odňatia slobody Nitra

Telefón/fax:

E-mail: ustavn@zvjs.sk,

(ďalej len „odborová organizácia“)

(zamestnávateľ a odborová organizácia ďalej spolu len ako „zmluvné strany“)

PREAMBULA

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov zboru
vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu

odňatia slobody Nitra 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 zmluvné strany túto kolektívnu zmluvu.

PRVÁ ČASŤ ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

(1) Odborovým partnerom zamestnávateľa je výbor odborovej organizácie, v mene ktorého pri rokovaní zastupuje predseda odborovej organizácie alebo poverený člen výboru odborovej organizácie.

(2) Zamestnávateľ umožní vo svojich priestoroch pôsobenie odborovej organizácie a jej orgánov 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 osobitného predpisu.¹⁾

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

(4) Minimálne 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 na obdobie 1.1.2023 - 31.8.2024, podpísanej dňa 13. júla 2022.

Článok 2 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne vzťahy a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami bez ohľadu na ich príslušnosť 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 právnych predpisov a opatrení na zaujatie stanoviska odborovej organizácii.

Článok 3 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

¹⁾ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.

Odborová organizácia sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia (formou zverejnenia na portáli zamestnávateľa, o čom budú zamestnanci informovaní na poradách organizačných zložiek ústavu ako aj pri podpise pracovnej zmluvy).

DRUHÁ ČASŤ **INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV** **Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY**

Článok 4 **Úhrada mzdy a zrážky zo mzdy**

(1) Zamestnancovi zboru sa vypláca mzda 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 mzdu zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch v Slovenskej republike podľa vlastného výberu tak, aby bola mzda pripísaná na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa odseku 1.

(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 zamestnávateľovi písomný súhlas zamestnanca s takouto formou platenia členských príspevkov; za nahlásenie zmien spojených s platením členských príspevkov zodpovedá odborová organizácia.

Článok 5 **Určenie mzdy zamestnancov nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ môže zamestnancovi určiť tarifnú mzdu v rámci rozpätia najnižšej mzdovej tarify a najvyššej mzdovej tarify mzdovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určená tarifná mzda nesmie byť nižšia, ako by bola tarifná mzda určená podľa zaradenia do mzdového stupňa.

Článok 6 **Príplatky, odmeny a náhrady funkčnej mzdy pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v nepretržitej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne vo výške 8,5 % mzdovej tarify prvého platového stupňa prvej mzdovej triedy základnej stupnice mzdových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu²⁾ a v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok mesačne vo výške 3 % mzdovej tarify prvého platového stupňa prvej mzdovej triedy základnej stupnice mzdových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu.²⁾

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri 60 rokoch veku (ďalej len „životné jubileum“) vo výške:

- a) 25 % funkčnej mzdy zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu viac ako jeden rok a menej ako päť rokov,

²⁾ 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.

- b) 50 % funkčnej mzdy zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu viac ako päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) 75 % funkčnej mzdy zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu desať rokov a menej ako pätnásť rokov.
- d) 100 % funkčnej mzdy zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu najmenej pätnásť rokov.

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

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca³⁾ v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce v rozsahu troch dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu štyroch dní v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie.

(6) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2024 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna a v druhom polroku kalendárneho roka 2024 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčnej mzdy.

Článok 7

Odstupné a odchodné

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

- a) dvojnásobku jeho funkčnej mzdy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho funkčnej mzdy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčnej mzdy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčnej mzdy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že

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.

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) trojnásobku jeho funkčnej mzdy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) štvornásobku jeho funkčnej mzdy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) päťnásobku jeho funkčnej mzdy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) šesťnásobku jeho funkčnej mzdy, 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 vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške

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

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

Článok 8

Pracovné podmienky zamestnancov

(1) 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 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.

(2) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času rozvrhuje zamestnávateľ týždenný pracovný čas v zásade na päť pracovných dní v týždni pričom sa postupuje podľa § 86 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Týmto nie je dotknutý Čl. 8 ods. 1 zmluvy.

(3) 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.

(4) Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(5) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2024 je 4,2 % mesačne z objemu zúčtovaných miezd⁵⁾ zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(6) Základom pre výpočet percentuálnej výšky mesačného príspevku za zamestnávateľa je suma zúčtovanej mzdy⁶⁾ zamestnanca.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a dôchodcom - bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku a ich rodinným príslušníkom, 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.

(8) Ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôže zo zdravotných dôvodov využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, cena jedla je stanovená v rovnakej výške ako príslušníkovi zboru v zmysle platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný rok.

Článok 9 **Sociálna oblasť** **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a použitie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelením vo výške 1 % a ďalším prídelením vo výške 0,35 % zo základu uvedeného v osobitnom predpise.⁶⁾

(2) Základné použitie sociálneho fondu je uvedené v Zmluve o tvorbe a použití sociálneho fondu na rok 2024.

TRETIA ČASŤ **KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN**

Článok 10 **Všeobecné ustanovenie**

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho zmieru.

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

Článok 11 **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

(1) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje Odborový zväz Zboru väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „odborový

⁵⁾ § 4 ods. 1 Zákona č. 553/2003 Z. z.

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.

zväz zboru“), pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

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

(3) Zástupcovia zamestnancov sú povinní oboznámiť zamestnávateľa s prekážkami v práci podľa predchádzajúcich odsekov a preukázať ich trvanie.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že predseda základnej organizácie odborového zväzu bude mať na odborársku prácu v základnej organizácii vyčlenený jeden deň pracovného voľna s nárokom na mzdu za mesiac v základnej organizácii, ktorá má do 100 členov, dva dni pracovného voľna za mesiac v základnej organizácii nad 100 členov s nárokom na mzdu. Uvedené dni sa im v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.

Článok 12

Závazky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje dodržiavať do 31. 12. 2024 sociálny zmluvný 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.

ŠTVRTÁ ČASŤ

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 13

(1) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch výtlačkoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom z podpísaných výtlačkov.

(2) Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy predloženého zmluvnou stranou. Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku kolektívnej zmluve a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(3) Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy sa začína dňom 1. januára 2024 za podmienky jej predchádzajúceho zverejnenia zamestnávateľom v Centrálnom registri zmlúv. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú, a to do 31. 12. 2024 alebo do dňa do nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali a jej obsahu porozumeli, nebola uzatvorená v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok, bola uzatvorená dobrovoľne, slobodne a vážne, na znak čoho ju podpisujú.

(5) Táto zmluva je evidovaná u zamestnávateľa pod číslom UVV a UVTOS-02715/13-NR-2023.

V Nitre dňa 29. 12. 2023

.....
kpt. Mgr. Ľubor Hupka
predseda
Základnej odborovej organizácie
Odborového zväzu
Zboru väzenskej a justičnej stráže
pri Ústave na výkon väzby
a Ústave na výkon trestu odňatia slobody
Nitra

.....
pplk. Mgr. Milan Polák, MBA
zástupca riaditeľa pre ekonomické veci

plk. Mgr. Milan Rus
riaditeľ
Ústavu na výkon väzby
a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody
Nitra