

ZMLUVNÉ STRANY

*Ústav na výkon trestu odňatia slobody a Ústav na výkon väzby v Ilave
zastúpený
riaditeľom ústavu plk. Mgr. Jánom Vargom*

a

*Základná organizácia odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže
zastúpená
predsedom nstržm. Martinom Čurim*

uzatvárajú

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 2013

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 Ústav na výkon trestu odňatia slobody a Ústav na výkon väzby v Ilave (ďalej len „zamestnávateľ“) a všetkých zamestnancov Ústavu na výkon trestu odňatia slobody a Ústavu na výkon väzby Ilava (ďalej len „zamestnanci“). Partnerom zamestnávateľa je odborová organizácia, v mene ktorej pri rokovaníach 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 jej orgánov 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 spolupôsobiť pri ich riešení.

(4) Všeobecné podmienky záväzné pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu sú určené v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnancov na rok 2013 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 podpísanej dňa 18. decembra 2012.

Článok 2

Sociálny fond

Tvorba a využitie sociálneho fondu je upravené v Podnikovej kolektívnej zmluve o využití sociálneho fondu na rok 2013, prídel do sociálneho fondu je podľa tejto zmluvy tvorený prídelom vo výške 1,05 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom a príslušníkom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 3

Pracovnoprávne vzťahy

(1) Zamestnávateľ predloží odborovému orgánu na vyjadrenie návrh akejkoľvek systemizačnej zmeny na vyjadrenie, ktoré odosiela spoločne s návrhom zmeny systemizácie na Generálne riaditeľstvo ZVJS.

(2) Zamestnávateľ vykoná akékoľvek zmeny pracovného poriadku len s predchádzajúcim súhlasom odborového zväzu podľa Zákonníka práce.

(3) Výmera dovolenky ustanovená v osobitnom predpise¹⁾ sa predlžuje o jeden týždeň.

(4) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí zamestnancovi odchodné vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu.

(5) 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 zamestnanec predloží zamestnávateľovi písomný súhlas s takouto formou platenia členských príspevkov.

(6) 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.

Článok 4 **Sociálna oblasť**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do:

- a) druhej kategórie mesačne v sume 15 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu;¹
- b) tretej kategórie mesačne v sume 25 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu²
- c) štvrtej kategórie mesačne v sume 40 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 osobitného predpisu;²

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:

- a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 4 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu;²
- b) v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 8,5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu;¹
- c) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne v sume 3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu;²

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, ak zamestnanec za posledných dvanásť mesiacov neporušil

1 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

pracovnú disciplínu, v minimálnej výške :

- a) 50 % funkčného platu zamestnanca ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže do 5 rokov vrátane,
- b) 75 % funkčného platu zamestnanca ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže viac ako 5 rokov a do 10 rokov vrátane,
- c) 100 % funkčného platu zamestnanca ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže viac ako 10 rokov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca²⁾ v období

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 40 % denného vymeriavacieho základu a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu.

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

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) v roku 2013 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(4) Zamestnancom zaradeným v 12 hodinových zmenách poskytne zamestnávateľ na jednu zmenu dve hlavné jedlá za zníženu cenu v zmysle § 11 ods. 4 RMS č. 4/2009 o stravovaní v ZVJS.

(5) 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 zníženu cenu v zmysle citovaného RMS.

Článok 5 odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške:

- a) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov,
- b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov,
- c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa nepretržite najmenej desať rokov.

(2) 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 priemerných mesačných zárobkov zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v zbore trval nepretržite menej ako 10 rokov,
- b) troch priemerných mesačných zárobkov zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v zbore trval nepretržite najmenej desať rokov, avšak menej ako pätnásť rokov,
- c) štyroch priemerných mesačných zárobkov zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v zbore trval nepretržite pätnásť a viac rokov.

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

Splnenie podmienky nároku na invalidný dôchodok zamestnanec preukáže rozhodnutím Sociálnej poisťovne.

Článok 6

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi vykonávajúcemu pracovné činnosti prevádzkový elektrikár, zámočník, kuchár, inštalatér, 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 stupňa³.

Článok 7

Pracovné podmienky zamestnancov

(1) Pracovný čas zamestnancov zboru, ktorí majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, je v pondelok až piatok od 7. hodiny do 15. hodiny.

(2) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ určuje:

- a) pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne;*
- b) výmeru dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce o jeden týždeň.*

(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) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie v súlade s osobitným predpisom⁴:

- a) zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti (v čase lekárom povolenej vychádzky), pracovného voľna s náhradou mzdy a náhradného voľna za prácu nadčas;*
- b) dôchodcom – bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku (starobného a invalidného), ak nemajú iného zamestnávateľa.*

(5) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi na iný úkon vo všeobecnom záujme a to na činnosť výkonu funkcie v detskom letnom tábore organizovanom generálnym riaditeľstvom, počas trvania tábora a najmenej jeden deň pred nástupom a jeden deň po ukončení turnusu, v ktorom vykonával funkciu.

(6) Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne zamestnancovi nad rámec ustanovený všeobecne právnymi predpismi v prípadoch starostlivosti:

³ § 7 zákona č. 553/2003 Z. z.

⁴ RMS č.4/2009 o stravovaní v Zbore väzenskej a justičnej stráže

- a) *invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere – dva pracovné dni v kalendárnom mesiaci,*
- b) *o maloleté dieťa – jeden pracovný deň v kalendárnom mesiaci,*
- c) *o zdravotne postihnuté alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere – na dobu najviac 3 mesiace v kalendárnom roku,*
- d) *o chorého manžela, druha, družku, rodiča zamestnanca ako aj rodiča jeho manžela – druha a starostlivosti o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcom osobitnú opateru a toto je preukázané potvrdením ošetrojúceho lekára – najviac 5 pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia, pričom pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov.*

Článok 8 **Záverečné ustanovenia**

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

(2) *Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť, aby sa rokovalo o zmene a doplnení zmluvy alebo o príčinách jej nedodržania. O takto podanom návrhu sú strany povinné rokovať, a to najneskôr do 15 dní od jej doručenia.*

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

(4) *Jeden rovnopis tejto zmluvy dostane zamestnávateľ, jeden rovnopis odborová organizácia a pre ostatné oddelenia bude poskytnutá v elektronickej podobe v elektronickej sieti zamestnávateľa*

(5) *Zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania obidvomi zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.*

(6) *Zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2013.*

(7) *Účinnosťou tejto zmluvy stráca platnosť Kolektívna zmluva č. ÚVTOS a ÚVV-2-1/11-2012 podpísaná 12.01.2012.*

V Ilave dňa

Číslo: ÚVTOS a ÚVV-2-1/11-2013

*nstržm. Martin ČURI
predseda ZO OZ*

*plk. Mgr. Ján VARGA
riadiateľ*