

VOJENSKÝ HISTORICKÝ ÚSTAV	
Bratislava	
Číslo záznamu	
Podpis	

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2019



BRATISLAVA

VOJENSKÝ HISTORICKÝ ÚSTAV Bratislava	
Dátum prijatia:	19 12 2018
Číslo záznamu: -	Číslo spisu: VHG-535/2018
Počet listov: 101-	Spracovateľ:
Počet príloh: -	

I. časť

Zmluvné strany

VOJENSKÝ HISTORICKÝ ÚSTAV

zastúpený riaditeľom VHÚ, p. plk. Mgr. Miloslavom Čaplovičom, PhD.

a

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA ODBOROV

zastúpená predsedom Závodného výboru

p. Mgr. Viktorom Gabánim,

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

NA ROK 2019

II. časť

Úvodné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „zmluva“) upravuje vzájomné vzťahy medzi Vojenským historickým ústavom (ďalej len zamestnávateľ) a Základnou organizáciou odborov Slovenského odborového zväzu zamestnancov obrany pri VHÚ (ďalej len základná organizácia), ich práva a povinnosti v rozsahu zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“) a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“).
2. Táto zmluva sa vzťahuje na zamestnancov VHÚ, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z.
3. Zmluvné strany budú spolupracovať a navzájom sa informovať o svojich stanoviskách pri tvorbe predpisov a iných opatrení, ktoré budú mať vplyv na pracovné, platové a sociálne podmienky zamestnancov. Zamestnávateľ bude zasielať návrhy takýchto smerníc a vnútorných predpisov na zaujatie stanoviska základnej organizácii v dostatočnom predstihu.
4. Zamestnávateľ bude v nevyhnutnom rozsahu a bezplatne poskytovať základnej organizácii primerané priestory na pracoviskách (v Bratislave, v Piešťanoch a vo Svidníku), vrátane ich vybavenia, na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť.
5. Základná organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o vzniku pracovnoprávných problémov a spolupracovať pri ich riešení.
6. Zmluvné strany sa dohodli na uvoľňovaní jedného člena základnej organizácie na akcie organizované odborovým zväzom na žiadosť zamestnanca na nevyhnutne potrebný čas, najviac na tri dni v kalendárnom roku. Za zameškaný pracovný čas zamestnávateľ poskytne uvoľnenému zamestnancovi náhradu platu vo výške jeho priemerného zárobku.

III. časť

Prerokovanie, právo na informácie a kontrolu

1. Zamestnávateľ včas predloží základnej organizácii návrhy týchto opatrení: na zásadné otázky sociálnej politiky; na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia; opatrení týkajúcich sa platových, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov, vrátane rozpisu použitia platových prostriedkov a ich zmien; organizačných zmien, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa; na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov. Za včasnú sa považuje lehota

spravidla 14 dní pred predpokladanou účinnosťou príslušných návrhov. Tým nie sú dotknuté lehoty uvedené v Zákonníku práce.

2. Na účely uvedené v odseku 1 budú základnej organizácii poskytnuté potrebné informácie, konzultácie a doklady, a to bez zbytočného odkladu od ich vyžiadania, aby proces prerokovania splnil svoj účel. V prípade vzniku zásadných rozporov v procese prerokovania tieto budú predmetom osobitného rokovania zamestnávateľa a základnej organizácie v záujme získania čo najpriateľnejšieho riešenia a vysvetlenia dôvodov rozdielnych názorov, a to pred prijatím rozhodnutia.

3. Zamestnávateľ bude prizývať predsedu základnej organizácie na porady vedenia VHÚ na prerokovanie koncepčných materiálov VHÚ týkajúcich sa časti II, bod 3.

4. Zamestnávateľ sa na požiadanie zaväzuje základnú organizáciu písomne informovať o zásadných otázkach rozvoja činnosti, a to raz ročne. Prehľad celkového čerpania platových prostriedkov zamestnancov s uvedením čerpania jednotlivých zložiek rozpočtovej klasifikácie mzdových prostriedkov predloží zamestnávateľ na základe písomnej požiadavky odborovej organizácie štvrtročne.

5. Základná organizácia pri uplatnení svojej kontrolnej právomoci v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane platových, a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, má právo vyžadovať od zamestnávateľa potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok, vyžadovať od príslušného funkcionára a od orgánu jemu nadriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov. Základná organizácia bude o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách a o potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa päť dní vopred, vrátane osôb, ktoré ju vykonajú. Výsledky kontroly prerokuje so zamestnávateľom do piatich dní po skončení kontroly.

IV. časť

Odmeňovanie

1. Podrobnejšie podmienky poskytovania odmien podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z.:

a) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku patrí zamestnancovi odmena vo výške jeho funkčného platu;

b) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu;

c) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu;

d) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu.

Súčet odmien podľa bodov c) a d) v kalendárnom roku nesmie prekročiť trojnásobok funkčného platu zamestnanca, ktorému bola odmena priznaná.

2. Zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ zaradil do plánu vyrozumenia, a ktorý je povinný v stave bezpečnosti vedúcemu zamestnancovi hlásiť miesto pobytu a spôsob vyrozumenia mimo pracovného času pri výkone práce vo verejnom záujme a byť pripravený dostaviť sa určeným spôsobom na plnenie osobitných úloh, patrí mesačne náhrada za pohotovosť v zmysle § 21a zákona č. 553/2003 Z. z. a na základe nariadenia R VHÚ na rok 2018. Náhrada sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

3. Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie. Za rovnaké obdobie je splatná aj náhrada za pohotovosť pri zabezpečení opatrení v období krízovej situácie. Výplatný termín platu je desiaty deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak tento deň pripadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni alebo na sviatok, plat sa vypláca v najbližší predchádzajúci pracovný deň. Zmluvné strany sa dohodli, že preddavok na plat sa nebude vyplácať. Zamestnávateľ zabezpečí na základe písomnej žiadosti zamestnanca zasielanie platu alebo časti platu na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike.

4. Zamestnancom „fyzickej ochrany objektov“ (ďalej len: FOO), pracovisko Bratislava, patrí mesačne príplatok vo výške 3 %, zamestnancom FOO, pracovisko Piešťany, príplatok vo výške 5 % z platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Výška príplatku za zmenu sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

5. Podľa Interných smerníc VHÚ o podmienkach na poskytovanie príplatku za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme nad rámec pracovných povinností účinnej od 1. júla 2017, čl. 4, odsek 1 patrí vodičovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie príplatok v sume 20 eur mesačne. Vodičovi patrí v kalendárnom mesiaci príplatok v sume podľa čl. 4, ods. 1 iba vtedy ak v kalendárnom mesiaci splní tieto podmienky:

- a, skutočne vedie pridelené motorové vozidlo a stará sa oň najmenej v rozsahu podľa čl.5;
- b, má uzatvorené komerčné poistenie zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone povolania.

V. časť

Pracovnoprávne vzťahy

1. VHÚ bude na písomné požiadanie predkladať základnej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch mesačne, a to do 10. dňa nasledujúceho mesiaca.

2. V zmysle platného zákona je zamestnávateľ povinný výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do 7 (siedmich) pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 (dvoch) pracovných dní odo dňa doručenia písomnej

žiadosti zamestnávateľom. Na prerokovanie výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zvolá (v prípade potreby) predseda závodného výboru mimoriadne zasadanie závodného výboru. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že uvoľnené alebo novovytvárané pracovné miesta bude obsadzovať prednostne vlastnými zamestnancami, ak o také miesto prejavia záujem a budú spĺňať predpoklady podľa zákona č. 552/2003 Z. z.

4. Pracovný čas zamestnanca FOO sa rozvrhuje rovnomerne na päť pracovných dní v týždni v trvaní 37 a 1/2 hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnancov FOO, pracovisko Bratislava, sa určuje na 37 a 1/2 hodiny týždenne. Zamestnanci FOO, pracovisko Piešťany, ktorí vykonávajú prácu v nepretržitej prevádzke, majú povinnosť odpracovať 35 hodín týždenne.

5. Základná výmera dovolenky zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

VI. časť

Sociálna oblasť

1. Vzhľadom na to, že VHÚ nemá vlastné stravovacie zariadenie, umožní zamestnancom stravovanie vo verejných stravovacích zariadeniach.

2. Za rovnakých podmienok poskytne VHÚ stravovacie poukážky zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (napríklad vykonávajú lektorskú činnosť).

3. Zmluvné strany sa dohodli, že pri sprostredkovateľskej forme stravovania (stravovacie poukážky) VHÚ bude prispievať na stravovaciu poukážku dohodnutú v hodnote 4,20 € v sume 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Nárok na poskytnutie stravovacej poukážky má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena zamestnanca trvá viac ako 11 hodín, zamestnanec má nárok na ďalšiu stravovaciu poukážku.

4. VHÚ prerokuje so základnou organizáciou opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Zmluvné strany sa dohodli, že v rámci nevyhnutnosti zavedenia systému celoživotného vzdelávania umožní VHÚ zvýšenie kvalifikácie podľa ustanovení § 155 Zákonníka práce zamestnancom, ktorí o zvýšenie kvalifikácie prejavia záujem, v súlade s plánom personálneho rozvoja VHÚ.

5. Zmluvné strany sa dohodli na prídiele do sociálneho fondu vo výške 1,5 % zo súhrnu plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

6. Zmluvné strany sa dohodli, že zo sociálneho fondu sa poskytnú príspevky

a) na zabezpečenie stravovania nad rozsah ustanovený osobitným zákonom vo výške 70 %, z vytvoreného sociálneho fondu vo forme stravovacích poukážok, ktoré zamestnanec použije v obvyklom stravovacom zariadení,

b) na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily 10 %,

c) na dopravu do zamestnania a späť vo výške 20 %.

7. Zamestnávateľ bude prispievať zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % z vymeriavacieho základu starobného poistenia zamestnanca.

8. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. a) a b) Zákonníka práce poskytne zamestnancovi, ktorý bol v pracovnom pomere pred 1. januárom 2019 a zamestnancovi, ktorému pracovný pomer vznikne do 31. marca 2019, ďalšie pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu štyroch pracovných dní v kalendárnom roku z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 Zákonníka práce alebo z iných vážnych dôvodov, ako sú uvedené v § 141 ods. 2 Zákonníka práce, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer:

a) od 1. apríla 2019 do 30. júna 2019 poskytne zamestnávateľ ďalšie pracovné voľno v rozsahu troch pracovných dní,

b) od 1. júla 2019 do 30. septembra 2019 poskytne zamestnávateľ ďalšie pracovné voľno v rozsahu dvoch pracovných dní,

c) od 1. októbra 2019 do 31. decembra 2019 poskytne zamestnávateľ ďalšie pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa v kalendárnom roku.

Pracovné voľno podľa tohto odseku sa poskytne zamestnancovi len v celých dňoch. O poskytnutí ďalšieho pracovného voľna rozhodne riaditeľ VHÚ na základe vyplneného predloženého tlačiva „Pracovné voľno s náhradou mzdy“ obvykle dva pracovné dni pred požadovaným čerpaním.

9. Zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi v rozsahu jedného pracovného dňa za tri mesiace v kalendárnom roku 2019 (jeden deň za mesiace január – marec, jeden deň za mesiace apríl – jún, jeden deň za mesiace júl – september a jeden deň za mesiace október – december 2019).

10. Zamestnávateľ vyplatí náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

VII. časť

Podmienky poskytovania ďalšieho odstupného a odchodného

1. Odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce sa zvyšuje o dvojnásobok funkčného platu, ak bol zamestnanec nepretržite v pracovnom pomere k VHÚ najmenej 8 rokov.

2. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odstupné podľa § 76 ods. 7 Zákonníka práce.

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak jeho pracovný pomer k VHÚ trval nepretržite 8 rokov, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a ods. 1 a 2 Zákonníka práce, tj. poskytne odchodné v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca:

- a) pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení,
- b) pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
4. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak s ním skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.
5. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné podľa ods. 3, ak s ním skončil pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.
6. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi do pracovného pomeru k VHÚ, k Ministerstvu obrany SR alebo k inej rozpočtovej alebo príspevkovej organizácii v pôsobnosti ministerstva alebo k jeho právnomu zástupcovi pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, odstupné alebo jeho pomerná časť mu nepatrí a je povinný ho vrátiť. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného; to isté platí, ak zamestnancovi bolo vyplatené odstupné Ministerstvom obrany SR alebo v inej rozpočtovej alebo príspevkovej organizácii v pôsobnosti ministerstva.


VIII. časť

Záverečné ustanovenia


1. Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od doručenia návrhu.
2. Zmeny a dodatky tejto zmluvy musia mať písomnú formu a musia byť podpísané oboma zmluvnými stranami.
3. Zamestnávateľ oboznámi so znením zmluvy obvyklým spôsobom riaditeľov jednotlivých organizačných zložiek.
4. Závodný výbor oboznámi so znením zmluvy všetkých zamestnancov cestou elektronickej pošty.
5. Zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2019 do 31. decembra 2019.
6. Táto kolektívna zmluva bola vyhotovená vo dvoch origináloch, z toho jeden pre zamestnávateľa a jeden pre základnú organizáciu.
7. Zmluva vzniká prejavom súhlasu s celým jej obsahom a jej podpísaním oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

8. Zmluva nadobúda platnosť dňom jej uzavretia a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv podľa zákona č. 40/1964 Z. z. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov. Platnosť a účinnosť zmluvy sa skončí 31. decembra 2019.

V Bratislave dňa 18 12 2018


plk. Mgr. Miloslav ČAPLOVIČ, PhD.
riaditeľ Vojenského historického ústavu




Mgr. Viktor GABÁNI
predseda Základnej organizácie odborov
pri VHÚ

Org. čís. 25-2003-5103
Slovenský odborový zväz
zamestancov obrany
ZO Vojenský historický ústav
Závodný výbor
Krajná 27, 821 04 Bratislava