

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanci“) 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:

Ústav na výkon väzby a Ústav na výkon trestu odňatia slobody Prešov  
zastúpený riaditeľom

plk. Mgr. Norbertom Kundrákom  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia odborového zväzu  
pri Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody Prešov  
zastúpená predsedom

Bc. Bibianou Varkondy  
(ďalej len „odborová organizácia“)

na strane druhej

**u z a t v á r a j ú**

**podnikovú Kolektívnu zmluvu pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č.  
553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom  
záujme v znení neskorších predpisov  
(ďalej len „zmluva“)**

**na rok 2021**

december 2020

## **Článok 1**

### **Všeobecné ustanovenia**

(1) Odborovým partnerom zamestnávateľa je výbor odborovej organizácie, v mene ktorého pri rokovaní vystupuje 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.<sup>1)</sup>

(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 v znení neskorších predpisov na rok 2021 podpísanej dňa 22.12.2020.

## **Článok 2**

### **Tvorba a použitie sociálneho fondu**

(1) Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený spoločne so sociálnym fondom pre zamestnancov a príslušníkov v služobnom pomere podľa zákona č. 73/1998 Z. z. Zákon o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov (ďalej len „pracovníci“).

Zmluvné strany sa dohodli, že výška tvorby sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
  - b) ďalším prídelením zamestnávateľa vo výške 0,35%,
- zo základu na určenie prídelenia podľa § 3 zákona č. 152/1994 Z. z.

(2) Výšku sociálneho fondu určeného na použitie podľa tejto zmluvy tvorí nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu z roku 2020 a prídelenie za obdobie v roku 2021.

(3) Použitie prostriedkov sociálneho fondu sa v služobnom úrade riadi v zmysle ustanovení Zmluvy o využití sociálneho fondu v Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody Prešov, zo dňa 29. decembra 2020, číslo ÚVV a ÚVTOS-1/1-2020, uzavretej medzi služobným úradom a Základnou odborovou organizáciou pri Ústave na výkon väzby a Ústave na výkon trestu odňatia slobody Prešov.

---

<sup>1)</sup> 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.

### **Článok 3** **Pracovnoprávne vzťahy**

(1) Týždenný pracovný čas pre zamestnanca sa ustanovuje nasledovne:

- a) pre zamestnanca v jednozmennej prevádzke na 37 a 1/2 hodiny týždenne,
- b) pre zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a 1/4 hodiny týždenne,
- c) pre zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.

(2) Pracovný čas zamestnancov, ktorí majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, je v pondelok až piatok od 7.00 hodiny do 15.00 hodiny.

(3) Výmera dovolenky ustanovená v osobitnom predpise<sup>2</sup> sa predlžuje o jeden týždeň.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ s náhradou mzdy.

(5) 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 troch dní v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie.

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

- a) invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere – dva pracovné dni v kalendárnom mesiaci,
- b) maloleté dieťa – jeden pracovný deň v kalendárnom mesiaci,
- c) zdravotne postihnuté alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere – na dobu najviac 3 mesiace v kalendárnom roku,
- d) chorého manžela, druhu, družku, rodiča zamestnanca ako aj rodiča jeho manžela – druhu a starostlivosti o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcom osobitnú opateru a toto je preukázané.

(7) Zamestnávateľ pri obsadzovaní uvoľneného alebo novovytvoreného služobného alebo pracovného miesta prednostne prehodnotí a zväží možnosť obsadenia takéhoto miesta vlastným zamestnancom, ak o uvedené miesto prejaví záujem a bude spĺňať predpoklady vyžadované právnymi predpismi.

---

<sup>2)</sup> § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

(8) Zamestnávateľ umožní zamestnancom a ich rodinným príslušníkom rekreáciu v liečebno-rehabilitačných strediskách zboru a rekreačných strediskách zboru formou pridelenia rekreačného poukazu za podmienok uvedených v osobitnom predpise.

(9) Ústav poskytne stravovanie zamestnancom ústavu vo vlastnom stravovacom zariadení aj počas prekážok v práci za „zníženú cenu“, t. j. v cene zníženej o príspevok zamestnávateľa a o príspevok zo sociálneho fondu, za ktoré sa pre potreby tohto ustanovenia považujú v súlade s osobitným predpisom :

- a) pracovné voľno s náhradou mzdy – v čase lekárom povolenej vychádzky, ak je povolená v čase výdaja stravy,
- b) dočasná pracovná neschopnosť (v čase lekárom povolenej vychádzky, ak je povolená v čase výdaja stravy),
- c) náhradné voľno,
- d) riadna dovolenka,
- e) voľno.

(10) Zamestnanec zboru, ktorý požiadava o diétne stravovanie doloženej písomným odporúčaním ošetrojúceho lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť v odbore vnútorné lekárstvo, gastroenterológia, diabetológia, chirurgia a klinická imunológia a alergiológia (ďalej len „ošetrojúci lekár“) a ak služobný úrad nevie zabezpečiť takéto stravovanie, bude mu umožnené využívanie sprostredkovateľskej formy stravovania (gastrolístky alebo finančný príspevok na stravovanie). Ošetrojúci lekár v písomnom odporúčaní uvedie, na aké časové obdobie odporúča príslušníkovi zboru diétne stravovanie. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancom zboru prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, zabezpečí služobný úrad zamestnancovi zboru stravovacie poukážky (gastrolístky). Pri takejto forme poskytovania stravovania bude pre zamestnaca zboru stanovená nominálna hodnota gastrolístka od 01. januára 2020 vo výške najmenej 4,50 EUR.

(11) 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 Zboru väzenskej a justičnej stráže.

(12) Predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác strojníka úseku energetiky, vodohospodárstva a životného prostredia oddelenia logistiky

#### **Článok 4**

##### **Určenie platu zamestnancov nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi vykonávajúcemu pracovné činnosti uvedené v „Katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme“ 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 stupňa.

## Článok 5 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 najmenej v sume

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval 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 b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú 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 vyplatí zamestnancovi odchodné 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, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej desať rokov.

(4) Zamestnávateľ neposkytne odchodné podľa odseku 2, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

## **Článok 6**

### **Sociálna oblasť**

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

(2) 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 služobnej 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.

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) v roku 2021 je 3,8 % mesačne z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(4) Zamestnávateľ v rámci svojej disciplinárnej právomoci môže prejsť formou finančnej odmeny, resp. vecným darom, ocenením práce formou ďakovného listu a podobne, spoločenské uznanie zamestnancom ktorí:

- a) bezpríspevkovo darovali krv a získali bronzovú, striebornú, zlatú alebo diamantovú Jánskeho plaketu,
- b) vykonali príkladný alebo hrdinský čin,
- c) odpracovali u zamestnávateľa 10 rokov – 200,00€, 20 rokov – 400,00 € , 30 rokov – 600,00 € , t.j. pri príležitosti pracovného jubilea.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi pri príležitosti životného jubilea 50 a 60 rokov veku odmenu za pracovné zásluhy vo výške najmenej 50 % z jeho funkčného platu.

(6) Služobný úrad poskytne stravovanie zamestnancovi v súlade s osobitným predpisom <sup>3)</sup> aj počas:

- a) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (v čase lekárom povolenej vychádzky),
- b) pracovného voľna zamestnanca s náhradou mzdy,
- c) náhradného voľna zamestnanca za prácu nadčas.

## **Článok 7**

### **Výplata platu a odmeňovanie**

(1) Zamestnancovi 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) Služobné úrady sa zaväzujú, že na základe žiadosti odborovej organizácie bezplatne zabezpečia výber členských príspevkov členov odborovej organizácie formou

---

<sup>3)</sup> § 152 ods.8 písm. a) Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.

zrážky zo mzdy a v pravidelných intervaloch ich odvedú 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.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasilať 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 odseku 1.

## **Článok 8** **Starostlivosť o dôchodcov**

(1) Starostlivosť o dôchodcov (poberateľov starobného dôchodku) bude v praxi realizovať zamestnávateľ tak, že zamestnávateľ umožní poberateľom starobného dôchodku v priestoroch ústavu návštevu sauny. Prípadné zmeny starostlivosti o dôchodcov uvedených v tomto bode zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie v pracovných dňoch (pondelok až piatok) bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku, ak nemajú iného zamestnávateľa. Výška stravného je stanovená osobitným predpisom <sup>4)</sup>.

(3) Umožniť dôchodcom – bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku, rekreáciu, vrátane detskej rekreácie a krátkodobej rekreácie zamestnancov formou pridelenia rekreačného poukazu za podmienok uvedených v osobitných predpisoch.

(4) 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.

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a dôchodcom – bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do dôchodku a ich rodinným príslušníkom na ich žiadosť ubytovanie vo svojich ubytovacích zariadeniach. Ak nie je cena za poskytnutie ubytovania za lôžko alebo deň stanovená interným predpisom, stanoví sa najviac vo výške skutočne vynaložených nákladov konkrétneho ubytovacieho zariadenia z predchádzajúceho kalendárneho roka

(6) V prípade úmrtia poberateľa starobného alebo invalidného dôchodku poskytne zamestnávateľ peňažný príspevok vo výške maximálne 40,00 € na nákup smútočnej kytice.

---

<sup>4)</sup>RMS č.12/2016 o peňažných limitoch na prípravu stravy v Zbore väzenskej a justičnej stráže a RMS č. 10/2016 o stravovaní v Zbore väzenskej a justičnej stráže.

## **Článok 9**

### **Závěrečné ustanovenia**

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

(2) Rozhodnutia prijaté na spoločných rokovaníach sú pre zmluvné strany záväzné.

(3) Rovnopis tejto zmluvy dostanú všetky organizačné zložky zamestnávateľa v elektronickej podobe a bude dostupný všetkým pracovníkom v elektronickej podobe na sieti zamestnávateľa v priečinku „Odborová organizácia“.

(4) Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť, aby sa rokovalo o zmene alebo doplnení zmluvy, pričom sa postupuje podľa osobitného predpisu.<sup>5)</sup>

(5) Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvy a účinnosť podľa § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedený Úradom vlády Slovenskej republiky.

(6) Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť a účinnosť Podniková kolektívna zmluva pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. na rok 2020, uzatvorená dňa 31. decembra 2019, č. ÚVVaÚVTOS-4/1-2019.

V Prešove dňa : 29. decembra 2020  
Číslo: ÚVVaÚVTOS-3/1-2020

.....  
Bc. Bibiana Varkondy  
predseda

.....  
plk. Mgr. Norbert Kunderák  
riaditeľ

---

<sup>5)</sup> Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.