

**PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA 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 2021**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v Zbore väzenskej a justičnej stráže na rok 2021 zmluvné strany

**Ústav na výkon trestu odňatia slobody Hrnčiarovce nad Parnou** (ďalej len „ústav“)  
so sídlom Dlhé Lúky 1, 919 35 Hrnčiarovce nad Parnou  
korešpondenčná adresa : priečinok 72, 918 65 Trnava 1  
v zastúpení: plk. Mgr. Marek Kresan, riaditeľ  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná organizácia Odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže pri Ústave  
na výkon trestu odňatia slobody Hrnčiarovce nad Parnou**  
so sídlom Dlhé Lúky 1, 919 35 Hrnčiarovce nad Parnou  
v zastúpení: kpt. Mgr. Zdenko Vyskoč, predseda  
(ďalej len „odborová organizácia“)

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 2021**

(ďalej len „kolektívna zmluva“)

## **Prvá časť Úvodné ustanovenia**

### **Článok 1 Všeobecné ustanovenia**

(1) Táto kolektívna zmluva je zmluvou uzatvorenou v zmysle § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).

(2) Odborovým partnerom zamestnávateľa je výbor odborovej organizácie, v mene ktorej pri rokovaní vystupuje jej predseda/predsedačka, alebo poverený člen výboru odborovej organizácie.

(3) Zamestnávateľ umožní vo svojich priestoroch pôsobenie odborovej organizácii a jej orgánom v rozsahu nenarušujúcom plnenie služobných a pracovných úloh neohrožujúcich bezpečnosť 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 osobitných predpisov.<sup>1)</sup>

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

(5) 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) na rok 2021 podpísanej dňa 22.12.2020 v Bratislave medzi splnomocnenými zástupcami zamestnávateľov, reprezentovaní vládou SR, Združením miest a obcí Slovenska a predstaviteľmi samosprávnych krajov, a zástupcovia zamestnancov, reprezentovaní Konfederáciou odborových zväzov SR, Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska a Všeobecným slobodným odborovým zväzom.

### **Článok 2 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy**

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpených odborovou organizáciou. Upravuje práva a povinnosti zmluvných strán v rozsahu stanovenom všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sa vzťahujú na kolektívne vyjednávanie podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní a podľa zákonov upravujúcich pracovnoprávne vzťahy: zákona o odmeňovaní a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len

---

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

„Zákonník práce“) bez ohľadu na ich príslušnosť alebo nepríslušnosť 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 takýchto právnych predpisov a metodických pokynov na zaujatie stanoviska odborovej organizácii.

### **Článok 3** **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje preukázateľne zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia obvyklým spôsobom (napríklad formou zverejnenia kolektívnej zmluvy na verejne dostupnom mieste a zverejnením na intranete zamestnávateľa).

(2) Zamestnávateľ oboznámi novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru 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 1** **Príplatky, odmeny a náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do 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.<sup>2)</sup>

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu 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.<sup>3)</sup>

---

<sup>2)</sup> 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; § 8 RGR č. 66/2008 o niektorých platových náležitostiach zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a odmenách z dohôd o prácach v znení neskorších predpisov.

<sup>3)</sup> § 9 RGR č. 66/2008.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume minimálne 100,00 Eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba, ani zamestnancovi ktorý porušil pracovnú disciplínu a nedodrжал pracovné povinnosti v zmysle príslušných ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov <sup>4)</sup>.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške

- a) 25 % funkčného platu pri trvaní pracovného pomeru v Zbore väzenskej a justičnej stráže (ďalej len „zbor“) od jedného roka do desať rokov vrátane;
- b) 50 % jeho funkčného platu pri trvaní pracovného pomeru v zbore od desať rokov do pätnásť rokov, vrátane;
- c) 75 % jeho funkčného platu pri trvaní pracovného pomeru v zbore od viac ako pätnásť rokov do dvadsať rokov, vrátane;
- d) 100 % jeho funkčného platu pri trvaní pracovného pomeru v zbore viac ako dvadsať rokov.

(5) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odseku 3 sa započítava tiež doba trvania služobného pomeru príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca<sup>5)</sup> v období

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu,
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

## **Článok 2**

### **Výplata platu a zrážky z platu**

(1) Zamestnancovi zboru 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) 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

---

<sup>4)</sup> § 47 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

<sup>5)</sup> § 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.

pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa článku 2. odsek 1. tejto kolektívnej zmluvy.

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

### **Článok 3** **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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume

- a) dvojnásobku jeho 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 viac ako päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou v zmysle ustanovenia § 60 ods. 2 Zákonníka práce 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné celkom 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 zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v zbore trval nepretržite menej ako desať rokov, vrátane
- b) troch funkčných plátov zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v zbore trval nepretržite viac ako desať rokov

ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo najviac do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Splnenie podmienky nároku na dôchodok zamestnanec preukáže rozhodnutím Sociálnej poisťovne.

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

#### **Článok 4**

##### **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) na rok 2021 je 3,8 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

3) Zamestnanec je povinný písomne informovať oddelenie ekonomiky ústavu o všetkých zmenách týkajúcich sa DDS.

#### **Článok 5**

##### **Príspevok na úhradu nákladov na rekreácie zamestnancov a poplatok za poskytnutie ubytovania v ubytovacích zariadeniach ZVJS**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na úhradu nákladov na rekreácie zamestnancov bude na základe podkladov zaslaných z Generálneho riaditeľstva zboru hradený z rozpočtu ústavu.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť ubytovanie vo svojich ubytovacích zariadeniach. Cena za poskytnutie ubytovania za lôžko alebo deň sa stanoví najviac vo výške skutočne vynaložených nákladov konkrétneho ubytovacieho zariadenia z prechádzajúceho kalendárneho roka.

(3) Služobný úrad sa zaväzuje umožniť zamestnancom a dôchodcom – bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa a odpracovali do odchodu do dôchodku minimálne 15 rokov, 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. V prípade využitia služobných motorových vozidiel v zmysle uvedeného má nárok na využitie služobných motorových vozidiel bez úhrady spolu so zamestnancom a bývalým zamestnancom aj rodinný príslušník zamestnanca a rodinný príslušník bývalého zamestnanca – dôchodcu.

## **Článok 6**

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi vykonávajúcemu pracovné činnosti remeselné, manuálne, alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme v zmysle prílohy č. 2 k zákonu č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov 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.<sup>6)</sup>

## **Článok 7**

### **Pracovné podmienky zamestnancov**

(1) Ustanovený pracovný čas zamestnancov, ktorí majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, v pracovných dňoch u zamestnávateľa je spravidla od 7,00 h do 15,00 h. Na základe vzájomnej dohody sa zamestnávateľ so zamestnancom môže dohodnúť na úprave pracovného času odlišne od tohto ustanovenia, pričom pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť osem hodín. Zamestnávateľ v prípade extrémnych mikroklimatických podmienok na pracovisku môže pristúpiť k úprave pracovného času.<sup>7)</sup>

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

- a) určuje 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,
- b) základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

---

<sup>6)</sup> § 7 ods. 4 zákona 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>7)</sup> Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach a o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s ustanoveniami podľa osobitného predpisu<sup>8)</sup> takto :

- a) zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu nad rámec zákonníka práce v rozsahu jedného dňa v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu jedného dňa v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie, po jeho písomnej žiadosti,
- b) za činnosť darcu krvi pri odbere krvi a pri aferéze za čas cesty na odber, odber samotný, cesty späť a zotavenia po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do času výkonu práce v rámci 24 hodín od nástupu cesty na odber. Pokiaľ na cestu na odber, odber samotný a cestu späť nestačí 24 hodín, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy za preukázaný nevyhnutne potrebný ďalší čas, pokiaľ zasahuje do času výkonu práce. Ak k odberu nedôjde, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci,
- c) za činnosť darcu ďalších biologických materiálov pracovné voľno s náhradou mzdy za čas cesty na odber, odber samotný, cesty späť a zotavenie po odbere, pokiaľ uvedené skutočnosti zasahujú do času výkonu práce v rámci 48 hodín od nástupu cesty na odber. Podľa odobratého objemu, charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že pracovné voľno sa skráti alebo predĺži; pri predĺžení však najviac po čas zasahujúci do času výkonu práce v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak k odberu nedôjde, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy podľa písmena a).

(4) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancovi na iný úkon vo všeobecnom záujme a to na činnosť výkonu funkcie počas detskej rekreácie organizovanej odborom personálnych a sociálnych činností generálneho riaditeľstva zboru, počas trvania tábora a najmenej jeden deň pred nástupom a jeden deň po ukončení turnusu, v ktorom vykonával funkciu.

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

- a) o 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, druhu, družku, rodiča zamestnanca ako aj rodiča jeho manžela – druhu a starostlivosti o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom

---

<sup>8)</sup> § 136 ods. 1 a § 137 ods. 5 a) b) Zákonník práce.



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.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom a dôchodcom, ktorí pracovali u zamestnávateľa a odpracovali do odchodu do dôchodku minimálne 15 rokov, rekreáciu, vrátane detskej rekreácie v liečebno-rehabilitačných strediskách zboru a rekreačných strediskách zboru formou pridelenia rekreačného poukazu za podmienok uvedených v osobitných predpisoch.<sup>9)</sup> V prípade využitia rekreácie v zmysle uvedeného má nárok na využitie obdobného benefítu popri zamestnancovi a bývalom zamestnancovi aj rodinný príslušník zamestnanca a rodinný príslušník bývalého zamestnanca – dôchodcu.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie bývalým zamestnancom, ktorí pracovali u zamestnávateľa do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku (ďalej len „dôchodca“), ak nemajú iného zamestnávateľa, túto skutočnosť potvrdí dôchodca čestným vyhlásením. Výška stravného je stanovená osobitným predpisom.<sup>10)</sup>

## **Článok 8**

### **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška a použitie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje z celkového prídeldu do sociálneho fondu, ktorý je tvorený

- a) povinným prídeldom vo výške 1,00 %,
- b) ďalším prídeldom vo výške 0,35 %.

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Základné použitie sociálneho fondu je uvedené v Zmluve o tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu na rok 2021 uzatvorenej medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

## **Tretia časť**

### **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

## **Článok 1**

### **Spoločné ustanovenia**

---

<sup>9)</sup> § 69 ods. 7 zákona č. 328/2002 Z.z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, RMS č. 9/2013 o rekreačnej starostlivosti v Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov.

<sup>10)</sup> RMS č. 10/2016 o stravovaní v Zbore väzenskej a justičnej stráže.

(1) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, nie je obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

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

(3) Zmluvné strany budú navzájom spolupracovať pri pripomienkovaní všeobecne záväzných právnych predpisov a tvorbe interných predpisov upravujúcich pracovné, sociálne a ekonomické podmienky zamestnancov (napr. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci); za tým účelom bude zamestnávateľ odborovej organizácii v rámci interného pripomienkového konania predkladať na zaujatie stanoviska návrhy interných predpisov upravujúcich pracovné, sociálne a ekonomické podmienky zamestnancov.

(4) Starostlivosť o zamestnancov a dôchodcov bude v praxi zamestnávateľ realizovať tak, že na žiadosť odborovej organizácie, prípadne dôchodcov (napr. občianske združenie dôchodcov) na realizáciu kolektívnych akcií poskytne :

- a) služobné motorové vozidlo za úhradu len ceny pohonných hmôt v súlade s príslušnými internými predpismi,
- b) umožní vo svojich priestoroch návštevu sauny a posilňovne minimálne jedenkrát v kalendárnom týždni v zmysle schváleného rozpisu. Prípadné zmeny v tomto ustanovení zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou.

## **Článok 2**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:

- a) jednu miestnosť primerane zariadenú,
- b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu a intranetu,
- c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou miestnosti a telefónnej linky.

(3) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje odborový zväz zboru alebo Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

(4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi, ktorý je zvolený do funkcie v odborovom orgáne, v súlade s osobitným predpisom<sup>11)</sup> 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 s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ rovnako funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(5) Zástupcovia zamestnancov uvedení v odsekoch 3 a 4 sú povinní oboznámiť zamestnávateľa s prekážkami v práci podľa predchádzajúcich odsekov a preukázať ich trvanie. Taktiež sú povinní vopred oboznámiť zamestnávateľa s aktivitami odborovej organizácie v priestoroch zamestnávateľa.

(6) Za účelom zabezpečenia výkonu funkcie a účasti na zasadaniach, rokovaní či stretnutiach príslušných odborových, služobných, štátnych a iných orgánov, poskytne služobný úrad bezplatne služobné motorové vozidlo.

### Článok 3

#### **Úprava spolurozhodovania, prerokovania, uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov nasledovne:

- a) vyžiada si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodne po dohode s ňou v prípade vydania pracovného poriadku u zamestnávateľa, výpovede alebo okamžitého zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal).<sup>12)</sup> V prípade, ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.
- b) vyžiada si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodne po dohode s ňou v prípadoch vydania predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, určenie začiatku a konca pracovného

---

<sup>11)</sup> § 136 ods. 1 Zákonník práce.

<sup>12)</sup> § 240 ods. 8 Zákonník práce.

času a na rozvrh pracovných zmien,<sup>13)</sup> určení rozsahu a podmienok práce nadčas<sup>14)</sup> a pri rozhodovaní, či ide o neospravedlnené zameškanie práce.<sup>15)</sup>

(2) Zamestnávateľ bude v dostatočnom predstihu písomne informovať a následne prizývať na rokovanie odborovú organizáciu najmä ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým,<sup>16)</sup> vo veciach týkajúcich sa hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,<sup>17)</sup> ďalej o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,<sup>18)</sup> tiež o skutočnostiach v súvislosti s prijatím rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, ako i o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov, o zámeroch udelenia odmien, taktiež na požiadanie poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy.<sup>19)</sup>

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,<sup>20)</sup> opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,<sup>21)</sup> opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov,<sup>22)</sup> výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja,<sup>23)</sup> organizáciu práce v noci<sup>24)</sup> a dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi.<sup>25)</sup>

(4) Zamestnávateľ najmenej 15 dní pred uskutočnením organizačných a štruktúrnych zmien týkajúcich sa zrušenia systemizovaného miesta zamestnanca zboru tieto prerokuje s odborovou organizáciou a ak je to možné, zabezpečí preškolenie zamestnanca zboru, ktorého sa zmeny týkajú.

(5) Zástupcovia zamestnancov postupujú v rámci svojej kontrolnej činnosti v súlade s ustanovením § 239 Zákonníka práce.

---

<sup>13)</sup> § 90 ods. 4 Zákonník práce.

<sup>14)</sup> § 97 ods. 6 a 9 Zákonník práce.

<sup>15)</sup> § 144a ods. 6 Zákonník práce.

<sup>16)</sup> § 29 Zákonník práce.

<sup>17)</sup> § 73 Zákonník práce.

<sup>18)</sup> § 49 ods. 6 Zákonník práce.

<sup>19)</sup> § 229 ods. 1, 2 Zákonník práce.

<sup>20)</sup> § 86 ods. 1 Zákonník práce.

<sup>21)</sup> § 29 Zákonník práce.

<sup>22)</sup> § 73 Zákonník práce.

<sup>23)</sup> § 94 ods. 2 Zákonník práce.

<sup>24)</sup> § 98 ods. 6 Zákonník práce.

<sup>25)</sup> § 141a Zákonník práce.

## **Článok 4**

### **Závazky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny 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, pôsojacej u zamestnávateľa.

## **Článok 5**

### **Riešenie kolektívnych sporov**

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo spor o uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluvy, alebo spor o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej vyplývajúcich.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 kalendárnych dní od predloženia návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Ohľadom finančného vyrovnania nákladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom sa zmluvné strany dohodli na úhrade vo výške jednej polovice celkovej sumy každou zo zmluvných strán.

## **Štvrtá časť**

### **Záverečné ustanovenia**

(1) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v troch podpísaných exemplároch, dva exempláre pre zamestnávateľa a jeden exemplár pre odborovú organizáciu.

(2) Prijaté ustanovenia Kolektívnej zmluvy a jej rozsah je možno meniť iba dohodou zmluvných strán. Návrh na zmenu predloží navrhovateľ formou písomného návrhu na zmenu. Dohodnuté a odsúhlasené zmeny budú prijímané prostredníctvom obojstranne podpísaných „dodatkov ku Kolektívnej zmluve“ číslovaných v poradí, ako budú uzatvárané.

(3) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňa 1. januára 2021 za podmienky jej predchádzajúceho zverejnenia zamestnávateľom v Centrálnom registri zmlúv, vedenom Úradom vlády SR. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú, a to odo dňa nadobudnutia jej účinnosti do 31.12.2021.

(4) V prípade neuzatvorenia novej podnikovej kolektívnej zmluvy pre zamestnancov zboru na rok 2021 v termíne do 31.12.2021 sa predlžuje platnosť a účinnosť ustanovení tejto zmluvy až do uzatvorenia novej podnikovej kolektívnej zmluvy pre zamestnancov zboru na rok 2022.

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

(6) Zmluvné strany uschovajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

V Hrnčiarovciach nad Parnou, dňa 30.12.2020

Číslo: ÚVTOS-11/1-2020

-----  
plk. Mgr. Marek Kresan  
riaditeľ

-----  
kpt. Mgr. Zdeno Vyskoč  
predseda