

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov zboru vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v Ústave na výkon trestu odňatia slobody Nitra-Chrenová 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

**Ústav na výkon trestu odňatia slobody**

so sídlom Vašinova 124/59, 950 61 Nitra-Chrenová  
zastúpený

plk. PaedDr. Eleonórou Grófovou  
riaditeľkou  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná organizácia Odborového zväzu Zboru väzenskej a justičnej stráže pri  
Ústave na výkon trestu odňatia slobody Nitra-Chrenová**

so sídlom Vašinova 124/59, 950 61 Nitra-Chrenová  
zastúpená

kpt. Mgr. Monikou Čerenkovou  
predsedníčkou  
(ďalej len „odborová organizácia“)

## **Podnikovú kolektívnu zmluvu**

**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 2021**  
(ďalej len „kolektívna zmluva“)

Nitra január 2021

## **Prvá časť Úvodné ustanovenia**

### **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 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.

---

<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**

#### **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 uzavretia.

(2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností určených ustanovením § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

### **Druhá časť**

#### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

### **Článok 4**

#### **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 pripísaný 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 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 6**

#### **Príplatky, odmeny a náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne vo výške 8,5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného

predpisu<sup>2)</sup> a v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok mesačne vo výške 3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 osobitného predpisu.<sup>2)</sup>

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške

- a) 25 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže menej ako päť rokov,
- b) 50 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu viac ako päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) 75 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu desať rokov a menej ako pätnásť rokov,
- d) 100 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže spolu najmenej pätnásť rokov.

(3) Ak zamestnanec bol pred dovŕšením veku 50 rokov veku a 60 rokov veku v služobnom pomere u toho istého zamestnávateľa, tieto roky sa mu zohľadnia pri posudzovaní návrhu na odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca<sup>3)</sup> v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie príplatok 17,00 eur mesačne.<sup>4)</sup> Ak zamestnanec nemá pridelené služobné motorové vozidlo, patrí mu príplatok 7,00 eur mesačne za podmienky vykonania služobnej jazdy v danom kalendárnom mesiaci.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pri príležitosti dosiahnutia pracovného jubilea 20 rokov v Zbore väzenskej a justičnej stráže zamestnancovi zboru odmenu vo výške 100,00 eur. Na účely poskytnutia odmeny sa do obdobia dovŕšenia pracovného jubilea započítava nepretržité trvanie pracovného pomeru, nepretržité trvanie služobného pomeru, prípadne bezprostredne nasledujúce trvanie týchto pomerov v Zbore väzenskej a justičnej stráže.

(7) 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.

(8) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi náhrady príjmu pri nariadení karantény v súvislosti s pracovným pomerom (napr. kontakt s pozitívne testovanou osobou v

---

<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.

<sup>3)</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.

<sup>4)</sup> § 14b zákona č. 553/2003 Z. z.

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.<sup>5)</sup>

## **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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné 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 platov, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval menej ako desať rokov,
- b) troch funkčných platov, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu skončenia pracovného pomeru trval najmenej desať rokov.

(4) Zamestnávateľ neposkytne odchodné podľa odseku 3, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

---

<sup>5)</sup> Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

## Článok 8 Pracovné podmienky zamestnancov

(1) Pracovný čas zamestnanca sa určuje na

- a) 37 a ½ hodiny týždenne,
- b) 36 ¼ 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) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou rozvrhuje pracovný čas v týždni podľa osobitného predpisu<sup>6)</sup> zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov, ktorému neprípadoval nepretržitý odpočinok v týždni na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok alebo dva po seba nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.

(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 a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

(5) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2021 je 3,8 % mesačne z objemu zúčtovaných plátov<sup>7)</sup> zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(6) Základom pre výpočet percentuálnej výšky mesačného príspevku za zamestnávateľa je suma zúčtovaného platu<sup>7)</sup> zamestnanca.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie v pracovných dňoch vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnancovi zboru aj počas prekážok v práci za „znižujúcu cenu“ t. j. v cene zníženej o príspevok zamestnávateľa a o príspevok zo sociálneho fondu, za ktoré sa pre potreby tohto ustanovenia považujú:

- a) dočasná pracovná neschopnosť (v čase lekárom povolenej vychádzky a v čase výdaja stravy určeného zamestnávateľom),
- b) pracovného voľna s náhradou mzdy.

(8) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravovanie v pracovných dňoch vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnancovi zboru v cene zníženej o príspevok zo sociálneho fondu aj počas náhradného voľna a dovolenky.

(9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť ubytovanie vo svojom ubytovacom zariadení. Ak nie je cena za poskytnutie ubytovania za lôžko alebo deň stanovená interným predpisom, stanoví sa najviac vo výške skutočne vynaložených nákladov ubytovacieho zariadenia z predchádzajúceho kalendárneho roka.

<sup>6)</sup> § 93 ods. 3 až 5 Zákonníka práce.

<sup>7)</sup> § 4 ods. 1 Zákona č. 553/2003 Z. z.

(10) 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.

## **Článok 9**

### **Platová kompenzácia za sťažený výkon práce**

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom platovú kompenzáciu aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v osobitnom predpise<sup>8)</sup> alebo pri pôsobení iných faktorov podľa osobitného predpisu<sup>9)</sup> vo výške platovej kompenzácie za sťažený výkon práce zamestnanca podľa interného predpisu.<sup>10)</sup>

## **Článok 10**

### **Sociálna oblasť**

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

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1 % a ďalším prídelom vo výške 0,35 % zo základu uvedeného v osobitnom predpise.<sup>11)</sup>

(2) Základné použitie sociálneho fondu je uvedené v Zmluve o tvorbe a použití sociálneho fondu na rok 2021.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje preplatiť časť nákladov na krátkodobú rekreáciu zamestnancov v zariadení Zboru väzenskej a justičnej stráže podľa Plánu akcií zboru a Zmluvy o tvorbe a použití sociálneho fondu.

## **Tretia časť**

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

## **Článok 11**

### **Všeobecné ustanovenie**

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

(2) Právo zamestnancov na štrajk zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanovením odseku 1, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

---

<sup>8)</sup> § 11 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z.

<sup>9)</sup> § 30 ods. 1 písm. j) zákona 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

<sup>10)</sup> § 8 ods. 3 RGR č. 66/2008 o niektorých platových náležitostiach zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a odmenách z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov.

<sup>11)</sup> § 4 ods. 1 zákona 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.

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

## **Článok 12**

### **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 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 8 hodín pracovného voľna s nárokom na plat za mesiac v základnej organizácii, ktorá má do 100 členov, 16 hodín pracovného voľna za mesiac v základnej organizácii nad 100 členov s nárokom na plat. Uvedené dni sa im v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.

## **Článok 13**

### **Závazky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje dodržiavať do 31. 12. 2021 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 pôsobiacej u zamestnávateľa.

## **Štvrtá časť**

### **Záverečné ustanovenia**

## **Článok 14**

(1) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v troch výtlačkoch. Zamestnávateľ obdrží dva výtlačky a odborová organizácia obdrží jeden výtlačok.

(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 nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. Platnosť zmluvy končí nadobudnutím účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali a súhlasia s jej obsahom.

(5) Táto zmluva je evidovaná u zamestnávateľa pod číslom ÚVTOS-5/13-2021.

V Nitre dňa 11. 01. 2021

V Nitre dňa 11. 01. 2021

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

.....  
kpt. Mgr. Monika Čerenková  
predsedníčka  
Základnej organizácie Odborového zväzu  
Zboru väzenskej a justičnej stráže  
pri Ústave na výkon trestu odňatia slobody  
Nitra-Chrenová

.....  
plk. PaedDr. Eleonóra Grófová  
riaditeľka  
Ústavu na výkon trestu odňatia slobody  
Nitra-Chrenová