

**Ústav na výkon väzby a
Ústav na výkon trestu odňatia slobody**
Chorvátska č. 5, 812 29 Bratislava 1

UVVaUVTOS-02746/14-BA-2023

Schvaľujem:

pplk. Mgr. Michal Petráš
riaditeľ

D o d a t o k č. 1

**k Pracovnému poriadku pre zamestnancov Zboru väzenskej a justičnej stráže
z Ústavu na výkon väzby a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Bratislava**

Vopred prerokované s príslušným odborovým orgánom podľa § 84 ods. 1 Zákonníka práce.

Súhlasím v zmysle § 84 Zákonníka práce.

Bratislava, október 2023

Dodatok č. 1
k Pracovnému poriadku pre zamestnancov Zboru väzenskej a justičnej stráže
z Ústavu na výkon väzby a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Bratislava
č. UVVaUVTOS-02746/14-BA-2023 zo dňa 18. júla 2023

Čl. I

Pracovný poriadok pre zamestnancov Zboru väzenskej a justičnej stráže z Ústavu na výkon väzby a Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Bratislava č. UVVaUVTOS-02746/14-BA-2023 zo dňa 18. júla 2023 sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 1 ods. 8 sa slová „poverení zamestnanci“ nahrádzajú slovami „poverení pracovníci“.
2. § 4 ods. 5 znie:
„(5) Keďže pracovné podmienky a podmienky zamestnávania sa u zamestnávateľa spravujú podnikovou kolektívnou zmluvou na príslušný kalendárny rok 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 (ďalej len ako „kolektívna zmluva“), súčasťou písomnej informácie podľa odseku 4, respektíve súčasťou pracovnej zmluvy, je aj označenie príslušnej kolektívnej zmluvy a jej zmluvných strán.“.
3. V § 6 ods. 9 sa vypúšťajú slová „generálneho riaditeľa“.
4. Poznámky pod čiarou k odkazu 38 a 40 znejú:
„38) § 63 ods. 1 písm. a) až c) a f) zákona č. 311/2001 Z. z.
Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2021 Z. z. pozastavuje účinnosť 2 ustanovenia § 63 ods. 1 písm. f) zákona č. 311/2001 Z. z.“
„40) § 63 ods. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Z. z.
Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2021 Z. z. pozastavuje účinnosť ustanovenia § 63 ods. 1 písm. f) zákona č. 311/2001 Z. z.“.
5. V § 16 ods. 3 písm. x) sa vypúšťajú slová „generálneho riaditeľa alebo“.
6. V § 20 ods. 4 sa slová „odseku 5“ nahrádzajú slovami „odseku 5 a 6“.
7. V § 20 ods. 5 písm. c) sa slová „§ 16 ods. 2“ nahrádzajú slovami „§ 16 ods. 3“.
8. V § 20 ods. 6 písm. k) sa slová „§ 16 ods. 2“ nahrádzajú slovami „§ 16 ods. 3“.
9. § 21 znie:

„§ 21

(1) Pracovný čas zamestnanca je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou na svojom pracovisku.

(2) Ak v platnej kolektívnej zmluve nie je dojednané inak, pracovný čas zamestnanca je najviac

- a) 40 hodín týždenne,
- b) 38 a 3/4 hodiny týždenne v prípade, ak zamestnanec má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke,
- c) 37 a 1/2 hodiny v prípade, ak zamestnanec má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke.

(3) Ak ďalej nie je ustanovené inak, o rozvrhnutí pracovného času, jeho začiatku a konci na jednotlivých pracoviskách rozhodne riaditeľ ústavu po dohode so zástupcami zamestnancov⁶¹⁾ a rozhodnutie vyvesí na tabuli oznamov pre zamestnancov alebo na intranetovej stránke zamestnávateľa.

(4) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.⁶²⁾

(5) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.⁶³⁾

(6) Rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas je rozvrhnutý na päť dní v týždni (pondelok-piatok) v pracovných zmenách s pevne stanoveným začiatkom a koncom v dĺžke 7 a 1/2 hodiny plus prestávka. Rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas zamestnávateľ rozvrhuje tak, aby spĺňal:

- a) požiadavku 5 pracovných dní v týždni,
- b) rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne 3 hodiny,
- c) pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne 9 hodín,
- d) priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac však štvortýždňovom, presiahnuť hranicu určenú pre ustanovený týždenný pracovný čas,
- e) v prípade celodenných prekážok v práci (napríklad pri účasti na pohrebe rodinného príslušníka, ošetrovanie v zdravotníckom zariadení) je výkon práce posúdený na celú pracovnú zmenu.

(7) Je potrebné určiť rozvrhové obdobie pre uplatňovanie nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času – obdobie, v ktorom sa vyrovná priemer pracovného času. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rozlišuje sa rozvrhové obdobie na 4 a menej mesiacov a na viac ako 4 mesiace do 12 mesiacov.

(8) Podmienkou na zavedenie nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času je skutočnosť, že nie je možné, aby sa zaviedol rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, pretože povaha práce to nedovoľuje, respektíve podmienky prevádzky to nedovoľujú s tým, že táto skutočnosť musí byť daná objektívne.

(9) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo zamestnancom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne (platí pre rozvrhové obdobie do 4 mesiacov).

(10) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo v kolektívnej zmluve rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov len vtedy, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

(11) U osôb uvedených v osobitnom predpise⁶⁴⁾ možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s nimi.

(12) Pracovný čas pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť 12 hodín.

(13) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa u zamestnávateľa môže uplatniť pružný pracovný čas. Zamestnávateľ na základe návrhu nadriadeného zamestnanca alebo vedúceho zamestnanca z úseku môže schváliť pružný pracovný čas u konkrétneho zamestnanca, ktorý však nesmie byť v rozpore s potrebami zamestnávateľa.

(14) Pri uplatňovaní pružného týždňového pracovného obdobia si zamestnanec sám volí začiatok a koniec práce v jednotlivých dňoch, pričom je povinný odpracovať celý týždenný pracovný čas (prevádzkový čas). Dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín, to neplatí, ak bola zamestnancovi nariadená práca nadčas.

(15) Pružný pracovný čas sa uplatňuje takto:

- a) základný pracovný čas (časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku) je od 09:00 do 14:00 hod.,
- b) čas voľiteľného začiatku pracovného času v rozpätí od 06:00 do 09:00 hod.,
- c) čas voľiteľného konca pracovného času v rozpätí od 14:00 do 17:00 hod.

(16) Pružný pracovný čas sa neuplatní v deň počas ktorého je zamestnanec na pracovnej ceste. Na účely pracovných ciest platí pracovný čas zamestnancov od 7.00 hod. do 15.00 hod.

(17) Ak to prevádzkové podmienky dovoľujú, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.⁶⁵⁾

(18) Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Odmietnutie žiadosti je potrebné písomne odôvodniť.

(19) Po dohode so zástupcami zamestnancov určí riaditeľ ústavu prestávku na odpočinok a jedenie⁶⁶⁾ a rozhodnutie vyvesí na tabuli oznamov pre zamestnancov na intranetovej stránke zamestnávateľa.

(20) Pracovná zmena je časť ustanoveného týždenného pracovného času, ktorý je zamestnanec povinný na základe vopred určeného rozvrhu pracovných zmien odpracovať v rámci 24 hodín po sebe nasledujúcich a prestávka v práci.

(21) Vedúci zamestnanec z úseku, na ktorom je funkčné miesto zamestnanca zriadené alebo ním určená osoba, vedie evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnancov, účet pracovného času, účet vyplatenej mzdy a rozdielový účet u zamestnancov so zavedeným kontom pracovného času. Vedúci zamestnanec z úseku je zodpovedný za dochádzku ním riadených zamestnancov a vykonáva kontrolu dochádzky priebežne.

(22) Pracovnú pohotovosť, pohotovosť a prácu nadčas nariadi alebo dohodne so zamestnancom riaditeľ ústavu alebo vedúci zamestnanec z úseku, na ktorom je funkčné miesto zamestnanca zriadené, vždy vopred.

(23) Pracovnú pohotovosť, prácu nadčas a ich rozsah možno zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť iba v súlade s osobitným predpisom.⁶⁷⁾“

10. Poznámka pod čiarou k odkazu 61 znie: „ 61) § 90 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z.“.

11. V § 25 odseky 3 až 5 znejú:

- „(3) Zamestnanci sú v oblasti bezpečnosti a ochrany práce povinní pri práci najmä:
- a) dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka a konať tak, aby umožnili iným plniť si povinnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - b) dodržiavať všeobecne záväzné právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku, určené pracovné postupy, s ktorými boli riadne a preukázateľne oboznámení a interné predpisy súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci,
 - c) pravidelne sa zúčastňovať na školeniach s overením znalostí o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a požiarnej ochrane,
 - d) dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách v súlade s interným predpisom,⁸²⁾
 - e) dodržiavať zásady protipožiarnej prevencie,
 - f) dodržiavať pokyny týkajúce sa používania elektrických spotrebičov,
 - g) nepožívať návykové látky na pracoviskách a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk, nenastupovať pod ich vplyvom do práce,
 - h) podrobiť sa dychovej skúške, prípadne aj vyšetreniu, či nie sú pod vplyvom návykových látok.

(4) Vedúci zamestnanec z úseku je povinný najmä:

- a) zabezpečiť oboznámenie podriadených zamestnancov s predpismi a pokynmi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pravidelne ich overovať, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- b) spolupôsobiť pri zaraďovaní zamestnancov na výkon práce a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu,⁸³⁾ schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť a nepripustiť výkon práce, ktorý je v rozpore s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci alebo nezodpovedá ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej

- spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady prípadne aj doklad o odbornej spôsobilosti,
- c) spolupôsobiť pri zisťovaní a odstraňovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, spolupôsobiť pri vedení ich evidencie, kontrolovať ich oznamovanie príslušným orgánom a spolupôsobiť pri prijímaní opatrení na nápravu,⁸⁴⁾
 - d) neumožniť výkon práce zamestnancom, ktorí sú pod vplyvom návykových látok,
 - e) spolupôsobiť pri zaistení zavedenia a dodržiavania potrebných bezpečnostnotechnických opatrení zodpovedajúcich bezpečnostným predpisom (umiestnenie výstražných znamení a podobne),
 - f) neposudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne a vážne ohrozuje život a zdravie.⁸⁵⁾

(5) Riaditeľ ústavu, vedúci zamestnanec z úseku, na ktorom je miesto zamestnanca zriadené, vedúci zmeny z oddelenia ochrany ústavu a príslušník zboru poverený výkonom kontrolnej činnosti sú oprávnení zamestnancovi nariadiť, aby sa podrobil kontrole, či nie je pod vplyvom návykových látok.“.

12. V § 30 sa vypúšťajú slová „generálny riaditeľ alebo“.

13. V 34 sa na konci pripájajú tieto vety
„Tento pracovný poriadok sa vydáva v súlade s ustanovením § 84 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. a teda po súhlase zástupcov zamestnancov s jeho znením.

Zástupcovia zamestnancov vyznačia na pracovnom poriadku súhlas s jeho znením svojimi podpismi a dátumom odsúhlasenia.“.

Čl. II

Tento dodatok nadobúda účinnosť 23. októbra 2023.

Tento dodatok sa vydáva v súlade s ustanovením § 84 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. a teda po súhlase zástupcov zamestnancov s jeho znením.

V Bratislave dňa 20. októbra 2023

pplk. Mgr. Michal Petráš
riaditeľ