

Kolektívna zmluva

pre zamestnancov

Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Košice-Šaca na rok 2024

uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ:

Názov: Ústav na výkon trestu odňatia slobody
Sídlo: Budovateľská 1, 040 15 Košice-Šaca
Korešpondenčná adresa: Budovateľská 1, priechinok 28, 040 15 Košice-Šaca
Bankové spojenie: Štátna pokladnica
SWIFT (BIC) kód banky: SPSRSKBA
IBAN:
Číslo účtu:
IČO: 00738395
DIČ: 2020929592
DIČ DPH: nie je platcom DPH
Štatutárny zástupca: plk. Ing. Ján Lukáč, DBA – riaditeľ Ústavu na výkon
trestu odňatia slobody Košice-Šaca
Email: podatelna.sa@zvjs.sk
(ďalej len „ústav“)

Odborový orgán:

Názov: Základná organizácia Odborového zväzu Zboru
väzenskej a justičnej stráže v Ústave na výkon trestu
odňatia slobody Košice-Šaca
Sídlo: Budovateľská 1, 040 15 Košice-Šaca
Štatutárny zástupca: kpt. Ing. František Klik, predseda
Email: predseda.odbory.saca@zvjs.sk
(ďalej len „odborový orgán“)

(ďalej spoločne len „zmluvné strany“)

Článok I

Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva pre zamestnancov Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Košice-Šaca na rok 2024 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len

- „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).
2. Kolektívna zmluva vychádza z Kolektívnej zmluvy 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 na obdobie 01.01.2023 - 31.08.2024 zo dňa 13.07.2022.
 3. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany.
 4. Zmluvné strany zabezpečia zachovanie všetkých odborových práv v Ústave na výkon trestu odňatia slobody Košice-Šaca (ďalej len „ústav“ alebo „zamestnávateľ“) v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi, medzinárodnými zmluvami (napr. Európska sociálna charta) a ustanoveniami § 231 Zákonníka práce.
 5. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
 6. Partnerom odborových orgánov základnej organizácie je riaditeľ ústavu. V mene základnej organizácie odborového zväzu vystupuje pri rokovaní jej predseda alebo člen poverený výborom základnej organizácie odborového zväzu.
 7. Riaditeľ ústavu alebo ním poverená osoba má právo zúčastňovať sa zasadnutí orgánov základnej organizácie odborového zväzu v ústave.
 8. Nároky vyplývajúce z tejto zmluvy zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
 9. 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

Článok II

Súčinnosť zamestnávateľa a základnej organizácie odborového zväzu

1. Zmluvné strany si navzájom poskytujú potrebné informácie týkajúce sa zabezpečovania výkonu práce, jej sociálnych a ekonomických podmienok z hľadiska poskytovania mzdových a ďalších náležitostí a z hľadiska kontroly plnenia úloh v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri výkone práce. Zmluvné strany sa podieľajú na kontrole odstraňovania zistených nedostatkov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri výkone práce a ochrane pred požiarmi, sociálneho, právneho a ekonomického zabezpečenia zamestnanca zboru.
2. Odborový orgán má zastúpenie v poradných orgánoch riaditeľa ústavu s právom riadneho člena, a to v:
 - a) kolégiu riaditeľa ústavu,
 - b) komisii na prerokúvanie a určovanie náhrady škody spôsobenej pracovným úrazom,
 - c) komisii na kontrolu nad dodržiavaním liečebného režimu,
 - d) komisii na posúdenie návrhu rozdelenia poukazov na liečebnú, kúpeľnú, rehabilitačnú starostlivosť a rekreačné pobyty,

- e) komisii na riešenie škôd spôsobených zamestnancami zboru,
 - f) komisii na posúdenie uchádzačov o prijatie do pracovného pomeru,
 - g) komisii bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - h) komisii, ktorá má za úlohu riešenie sociálnych podmienok, alebo podmienok výkonu práce.
3. Ústav sprístupní na intranetovej stránke ústavu zverejnenie príslušných dokumentov odborového zväzu, a to:
- a) stanov odborového zväzu a základnej organizácie odborového zväzu,
 - b) smerníc, formulárov a zásad odborového zväzu a základnej organizácie odborového zväzu,
 - c) kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a tejto kolektívnej zmluvy,
 - d) emailovej adresy, korešpondenčnej adresy a sídla odborového zväzu.
4. Predseda základnej organizácie odborového zväzu predloží na vedomie riaditeľovi ústavu po každom zasadnutí orgánov základnej organizácie odborového zväzu zápis z ich rokovania.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že nie je prípustná žiadna diskriminácia funkcionárov odborového zväzu za ich činnosť v odborovom zväze, ako aj za ich námety a kritické pripomienky, pričom sa bude plne rešpektovať ich právna ochrana podľa všeobecne záväzných právnych predpisov.¹

Článok III

Sociálna oblasť

1. Ústav prerokuje návrhy zmien v tabuľkách zloženia a počtov ústavu, čiastkových zmien a navrhované organizačné zmeny s predsedom základnej organizácie odborového zväzu.
2. Spravidla pred rozdelením finančných prostriedkov na odmeny zamestnancov v ústave, riaditeľ ústavu prerokuje s predsedom základnej organizácie alebo povereným zástupcom základnej organizácie objem finančných prostriedkov určených na odmeny zamestnancov a jeho rozdelenie na jednotlivé úseky služobnej činnosti v nadväznosti na vyhodnotenie plnenia úloh.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že základná organizácia odborového zväzu bude o hospodárení so mzdovými prostriedkami informovaná tak, že najmenej jedenkrát polročne sa medzi riaditeľom ústavu a predsedom základnej organizácie odborového zväzu uskutoční pracovné stretnutie, predmetom ktorého bude prerokovanie informácie o hospodárení so mzdovými prostriedkami predkladanej na kolégium riaditeľa ústavu.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že riaditeľ ústavu vopred prerokuje s výborom základnej organizácie odborového zväzu opatrenia v oblastiach týkajúcich sa:
- a) liečebnej, kúpeľnej, rekreačnej a rehabilitačnej starostlivosti,

¹ 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.

- b) podmienok bývania a ubytovania,
- c) sociálnych podmienok výkonu práce (stravovania, hygieny, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pod.).
- d) zásadných zmien vo finančných prostriedkoch určených na osobný príplatok.

Ak sa príslušný odborový orgán nevyjadrí k zamestnávateľom navrhovaným opatreniam do desiatich dní odo dňa, keď mu boli doručené, vec sa považuje za prerokovanú a zamestnávateľ postupuje ďalej bez jeho stanoviska.

- 5. Zamestnávateľ v rámci svojej právomoci môže prejať formou finančnej odmeny, resp. vecným darom, ocenením práce formou ďakovného listu a podobne, spoločenské uznanie zamestnancom, ktorí vykonali príkladný alebo hrdinský čin.
- 6. Zamestnancovi, ktorý získa ocenenie za bezpríspevkové darovanie krvi, poskytne ústav v rámci svojej právomoci finančnú odmenu vo výške:
 - a) 40 eur za získanie Bronzovej plakety prof. MUDr. Jána Janského,
 - b) 60 eur za získanie Striebornej plakety prof. MUDr. Jána Janského,
 - c) 80 eur za získanie Zlatej plakety prof. MUDr. Jána Janského,
 - d) 100 eur za získanie Diamantovej plakety prof. MUDr. Jána Janského,
 - d) 130 eur za získanie medaily prof. MUDr. Jána Kňazovického.

Uvedený príspevok bude vyplatený na základe písomnej žiadosti zamestnanca doručenej riaditeľovi ústavu najneskôr do 90 kalendárnych dní po skončení kalendárneho mesiaca, v ktorom získal žiadateľ Jánskeho plaketu alebo Medailu MUDr. Jána Kňazovického. Získanie ocenenia podľa predchádzajúcej vety žiadateľ dokladuje príslušným potvrdením.

Článok IV

Osobitné pracovné podmienky zamestnancov ústavu

- 1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, je 35 hodín týždenne.
- 2. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- 3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
- 4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.

5. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 4,2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.
6. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení za zníženú cenu², t. j. v cene zníženej o príspevok zamestnávateľa³ a o príspevok zo sociálneho fondu⁴ a to aj počas ospravedlnenej neprítomnosti v práci, za ktorú sa pre potreby tohto ustanovenia považujú:
 - a) pracovné voľno vrátane dovolenky,
 - b) náhradné voľno,
 - c) dočasná práceneschopnosť – v čase lekárom povolenej vychádzky, ak to hygienické podmienky vzhľadom na zdravotný stav zamestnanca dovoľujú, alebo odberom stravy príslušníkom alebo zamestnancom zboru pre zamestnanca dočasne práceneschopného.
7. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov zboru prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby zabezpečí ústav zamestnancovi zboru stravovacie poukážky (gastrolístky) alebo poskytne zamestnancovi peňažný príspevok a to podľa výberu zamestnanca. Pri takejto forme poskytovania stravovania bude pre zamestnanca ústavu stanovená nominálna hodnota gastrolístka od 24.01.2024 vo výške 6,70 eur.
8. Ak odobratie stravy vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok. Jedná sa o zamestnancov zboru, ktorí sa nemôžu stravovať v stravovacom zariadení zboru, a to:
 - a) zamestnanci zboru vyslaní príkazom riaditeľa ústavu v mieste výkonu práce na výkon práce (napr. pracovná cesta) bez možnosti stravovať sa v jedálni ústavu,
 - b) zamestnanci zboru, ktorých výkon práce sa v priebehu dňa zmenil a zamestnanec zboru je vyslaný na plnenie pracovných úloh mimo miesta výkonu práce. Tým splní zákonnú podmienku povinnosti voči zamestnávateľovi ustanovenú v osobitnom predpise⁵, avšak nespĺní zákonnú podmienku podľa osobitného predpisu⁶.
9. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s nárokom na plat zamestnancovi zboru poverenému vykonávať funkciu v detskom letnom tábore organizovanom generálnym riaditeľstvom, najmenej jeden deň pred nástupom a jeden deň po ukončení turnusu, v ktorom vykonával predmetnú funkciu.
10. Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu.
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom (aj dôchodcom) – žiadateľom o pridelenie detskej rekreácie organizovanej Útvorom sociálneho zabezpečenia Zboru väzenskej a justičnej stráže príspevok z prostriedkov sociálneho fondu ústavu vo výške 4,00 eur na 1 dieťa za noc takéhoto pobytu. Spôsob výplaty príspevku bude upravený v Dohode o použití

² § 7 ods. 2 písm. b) RMS č. 10/2016 o stravovaní v Zbore väzenskej a justičnej stráže v znení neskorších predpisov.

³ § 152 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

⁴ Zákon 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.

⁵ § 152 ods. 1 druhá veta zákona č. 311/2001 Z. z.

⁶ § 5 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

o zásadách tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu v Ústave na výkon trestu odňatia slobody Košice-Šaca na rok 2024.

12. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ uhradí zamestnancovi náhradu cestovných nákladov v zmysle osobitných predpisov⁷ najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom boli zamestnávateľovi predložené všetky písomné podklady na vyúčtovanie služobnej cesty. Výplata cestovných náhrad bude realizovaná poukázaním na účet, na ktorý je zamestnancovi poukazovaný plat.
13. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku:
 - 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 najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) 75 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže najmenej desať rokov a menej ako pätnásť rokov,
 - d) 100 % funkčného platu zamestnanca, ak je v pracovnom pomere zamestnanca Zboru väzenskej a justičnej stráže najmenej pätnásť rokov.
14. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom platovú kompenzáciu aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v osobitnom predpise⁸ alebo pri pôsobení iných faktorov podľa osobitného predpisu⁹ vo výške platovej kompenzácie za sťažený výkon práce zamestnanca podľa interného predpisu.¹⁰
15. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi:
 - a) pracovné voľno s náhradou funkčného platu podľa § 141 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce v rozsahu troch dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu štyroch dní v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie,
 - b) pracovné voľno s náhradou funkčného platu z iných dôvodov, ako sú osobné prekážky v práci v zmysle § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce, na preklenutie krátkodobého ochorenia, v trvaní jedného kalendárneho dňa v aktuálnom kalendárnom polroku. Skutočnosťou zakladajúcou nárok na čerpanie takéhoto voľna je nevoľnosť zamestnanca oznámená nadriadenému zamestnancovi spôsobom, na akom sa vopred dohodnú (napr. telefonicky), najneskôr v deň čerpania, do 7:00 hod. Pri nevyčerpaní tohto pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho polroka. Toto voľno si zamestnanec môže čerpať poňúc mesiacom nasledujúcim po mesiaci, v ktorom mu skončila skúšobná doba,

⁷ zákon č. 311/2001 Z. z., zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

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

⁹) § 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.

¹⁰) § 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.

- c) pracovné voľno s náhradou funkčného platu podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce v rozsahu jedného dňa v prvom polroku kalendárneho roka a jedného dňa v druhom polroku roka 2024.
16. Ústav môže zamestnancovi ústavu 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 V

Sociálny fond

1. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ (ústav) vo výške 1,35 %, z toho:
 - a) povinným prídélom vo výške 1,0 %,
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,35 %zo základu na určenie prídélu podľa osobitného predpisu¹¹. Použitie prostriedkov sociálneho fondu dohodnú zmluvné strany v Dohode o zásadách tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu v Ústave na výkon trestu odňatia slobody Košice-Šaca na rok 2024.
2. Riaditeľ ústavu zriadi ako poradný orgán komisiu na využitie prostriedkov sociálneho fondu (ďalej len „komisia“), ktorej úlohou je vypracovať zásady použitia finančných prostriedkov sociálneho fondu, sústreďovať a posudzovať podklady (žiadosti). Komisia pripravuje návrhy rozhodnutí o poskytovaní príspevkov zo sociálneho fondu.
3. Komisia sa skladá z rovnakého počtu zástupcov základnej organizácie odborového zväzu a zástupcov zamestnávateľa. Predsedom komisie je predseda základnej organizácie odborového zväzu. Jej podpredsedom je zástupca určený štatutárnym zástupcom zamestnávateľa, ktorý predsedá komisii v prípade neprítomnosti predsedu. Komisia o poskytnutí finančných prostriedkov rozhoduje hlasovaním. V prípade rovnosti hlasov má rozhodujúci hlas predsedajúci. Stanovisko komisie má vždy písomnú formu.

Článok VI

Oblasť zabezpečenia činnosti základnej organizácie odborového zväzu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že cesty zamestnanca zboru zvoleného do odborových orgánov, ktoré sú vykonávané na podnet štátnych, služobných a odborových orgánov konfederácie (zasadania a rokovania štátnych orgánov, služobných orgánov, odborových orgánov a pod.), sa považujú za pracovné cesty s nárokom na náhradu preukázateľných výdavkov podľa ustanovení v osobitnom predpise¹².
2. Zamestnancovi zboru, ktorý nie je uvoľnený na výkon funkcie v odborovom zväze, sa nevyhnutne potrebný čas, ktorým je čas výkonu funkcie v odborovom zväze, čas strávený organizovaním akcií odborovej organizácie a akcií uvedených v pláne akcií zboru, v

¹¹ Zákon č. 152/1994 Zb.

¹² § 5 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. .

kolektívnej zmluve medzi základnou organizáciou odborového zväzu a riaditeľom služobného úradu, započíta do pracovného času a poskytne sa mu pracovné voľno s nárokom na plat.

3. Pre zabezpečenie aktivít odborového zväzu, ako napr. podujatia z plánu akcií zboru, podujatia organizované základnou organizáciou odborového zväzu, doprava funkcionárov odborového zväzu na rokovanie konferencie odborového zväzu, zasadnutia rady predsedov odborového zväzu, predsedníctva rady predsedov odborového zväzu a revíznej komisie odborového zväzu, poskytne zamestnávateľ úrad dopravný prostriedok.
4. Na písomnú žiadosť člena základnej organizácie odborového zväzu zamestnávateľ pri výplate platu poukáže sumu ním určenú na účet základnej organizácie odborového zväzu založenej u zamestnávateľa, ktorej účet je vedený v peňažnom ústave v Slovenskej republike.

Článok VII

Spoločné a záverečné ustanovenia

1. Spory vzniknuté pri plnení ustanovení tejto kolektívnej zmluvy, budú zmluvné strany riešiť spoločným rokovaním.
2. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť, aby sa rokovalo o zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy, pričom sa postupuje podľa osobitného predpisu¹³. O návrhu zmien alebo doplnení sú povinné zmluvné strany začať rokovať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.
3. Zmluvné strany môžu písomne predložiť návrhy na riešenie sporov vyplývajúcich z plnenia tejto kolektívnej zmluvy.
4. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňa 24.01.2024, za podmienky jej predchádzajúceho zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky. V prípade, že zmluva nebude zverejnená najneskôr dňa 23.01.2024, nadobúda účinnosť až dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.
5. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú, do nadobudnutia účinnosti Kolektívnej zmluvy pre zamestnancov Ústavu na výkon trestu odňatia slobody Košice-Šaca na rok 2025.
6. Kolektívnu zmluvu možno doplniť alebo zmeniť len na základe písomnej dohody zmluvných strán.
7. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zmluvná strana obdrží po dvoch vyhotoveniach.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bezodkladne po podpise kolektívnej zmluvy oboma zmluvnými stranami zabezpečí jej zverejnenie v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky.

¹³ Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

9. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu riadne prečítali, porozumeli jej obsahu, že kolektívna zmluva sa zhoduje s ich slobodne a vážne prejavenu vôľou, na znak súhlasu ju vlastnoručne podpísali.

V Košiciach-Šaci, dňa 22.01.2024

V Košiciach-Šaci, dňa 22.01.2024

Za zamestnávateľa:

Za odborový orgán:

.....
plk. Ing. Ján Lukáč, DBA
riaditeľ
Ústavu na výkon trestu odňatia slobody
Košice-Šaca

.....
kpt. Ing. František Klik
predseda Základnej organizácie
Odborového zväzu Zboru väzenskej
a justičnej stráže
v Ústave na výkon trestu odňatia slobody
Košice-Šaca