

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2 Zmena: Strana 1/30
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	

uzavretá medzi

Zamestnávateľom: **Detenčný ústav Hronovce**
Športová 1/B, 935 61 Hronovce

zastúpená:
riaditeľom UNM: Ing. Vladimír VIDO, MPH - riaditeľ

IČO: 54 339 448
(d ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základnou odborovou organizáciou SOZZaSS pri
Detenčnom ústave Hronovce
zastúpenou : PhDr. Nikoleta MACHALKOVÁ, predsedom ZV

(ďalej len odborová organizácia)

na druhej strane

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 2/30

OBSAH

ČASŤ 1.....	4
Všeobecné ustanovenia	4
Článok 1.....	4
Článok 2.....	4
Článok 3.....	4
Článok 4.....	4
ČASŤ II.....	5
Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.....	5
Článok 5.....	5
Článok 6.....	5
Článok 7.....	5
Článok 8.....	6
Článok 9.....	6
Článok 10.....	6
Článok 11.....	6
ČASŤ III.....	7
Spoluúčasť odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	7
Článok 12.....	7
Článok 13 - Spolurozhodovanie.....	7
Článok 14 - Prerokovanie	8
Článok 15 - Informovanie.....	9
Článok 16 - Kontrolná činnosť.....	10
Článok 17 - Kolektívne vyjednávanie	11
ČASŤ IV	12
Zamestnanosť a pracovné podmienky.....	12
Článok 18.....	12
Článok 19.....	12
Článok 20.....	12
Článok 21.....	12
Článok 22 - Pracovné podmienky.....	12
Článok 23 - Pracovný pomer	13
Článok 24 - Pracovný čas.....	14
Článok 25 - Pracovná pohotovosť	15
Článok 26 - Nočná práca	15
Článok 27 - Dovoľenka	15
Článok 28 - Dodatočná dovoľenka	16
Článok 29 - Pracovné voľno	17

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 3/30

Článok 30 - Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.....	18
Článok 31 - Výpovedná doba	19
Článok 32.....	19
Článok 34 - Odstupné.....	20
Článok 35 - Odchodné.....	21
Článok 36 - Príspevky	22
Článok 37 - Organizačné zmeny	24
ČASŤ V	25
Sociálna oblasť	25
Článok 38 - Vzdelávanie zamestnancov	25
Článok 39 - Stravovanie zamestnancov.....	26
Článok 40 - Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	26
Článok 41 - Doplnkové dôchodkové sporenie	26
Článok 42 - Sociálny fond	27
Článok 43 Organizovanie a účasť na športových, kultúrnych alebo iných podujatiach	29
Článok 44 - Sociálna výpomoc nenávratná	29
Článok 45 - Rehabilitačné pobyty	30
ČASŤ VI	31
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	31
Článok 46.....	31
Článok 47.....	32
ČASŤ VII	33
Článok 48.....	33
Článok 49 - Bytová problematika	34
ČASŤ VIII	35
Článok 50.....	35
ČASŤ IX	36
Záverečné ustanovenia	36
Článok 51.....	36

Príloha č. 1 – Mzdový poriadok UNM

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 4/30

ČASŤ 1

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je uzavretá podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníkom práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 2

- Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej aj len „SOZ ZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
- Zamestnávateľ Detenčný ústav Hronovce (ďalej „zamestnávateľ“) má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 21.12.2021 vydanou MZ SR. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Článok 3

- Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa
- Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti.

Článok 4

Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 5/30

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť priestory v priestoroch DÚH:
 - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - c) možnosť používať rozmnožovacu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať ani inak postihovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu ich funkcie.

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2 Zmena:
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 6/30

2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa § 240 ods. 10 ZP.

Článok 8

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 10

Zamestnávateľ môže prizvať zástupcu odborovej organizácie na poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu.

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 7/30

ČASŤ III.

Spoluúčasť odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od dňa požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody, alebo ak ZP, alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 13 - Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
 - d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
 - e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2 Zmena: Strana 8/30
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	

- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 7, 9 a 11 ZP),
- k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
- l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- m) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
- n) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- q) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z. 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 (ďalej len Z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).
- r) možnosť dohodnutia ďalších dôvodov na predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú nad dva roky (§ 48 ods. 4 písm. d) ZP).

Článok 14 - Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. V zmysle § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2 Zmena: Strana 9/30
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- c) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- f) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- h) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- i) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
- j) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- k) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- l) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca, ak škoda presahuje 50,- eur (§ 191 ods. 4 ZP),
- m) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- n) ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu trvania s odborovou organizáciou a informovať o tom aj zamestnancov (§ 13 ods. 4 ZP),
- o) spolupráca pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP).

Článok 15 - Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 10/30

2. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:

- a) o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
- c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch (§ 47 ods. 4 ZP),
- d) o voľných pracovných miestach na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
- e) o možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- f) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
- g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
- h) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
- i) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
- j) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

3. Zamestnávateľ poskytne výboru odborovej organizácie pre potreby kolektívneho vyjednávania o mzdovej časti KZ v mesiaci február prehľad za uplynulý kalendárny rok, v porovnaní s predchádzajúcim rokom (dva roky dozadu) :

- a) o počte zamestnancov zamestnávateľa podľa jednotlivých povolání,
- b) o výške priemernej mzdy zamestnancov podľa jednotlivých povolání.

Článok 16 - Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zástupcovia zamestnancov sú na účely kontrolnej činnosti oprávnení vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.

3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:

- a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2 Zmena:
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 11/30

vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,

- e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 17 - Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 pracovných dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je podľa Stanov SOZ ZaSS oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
5. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 12/30

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 18

1. Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.
2. Za účelom plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenie pracovnej disciplíny zamestnávateľ, na ktorého sa vzťahuje ZP §84 vydá resp. aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase príslušnej odborovej organizácie, inak je neplatný . Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.
3. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 19

Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

Článok 20

Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Článok 21

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz mesačne informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 22 - Pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:
 - a) Nariadenia Vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,
 - b) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 553/2007 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách na prevádzku zdravotníckych zariadení z hľadiska ochrany zdravia,

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2 Zmena:
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 13/30

- c) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia,
 - d) Výnosu Ministerstva zdravotníctva SR z 10. septembra 2008 č. 09812/2008-OL o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení v znení neskorších zmien a doplnkov.
2. Zamestnávateľ prijme do pracovného pomeru dostatočný počet zamestnancov jednotlivých povolání s cieľom, aby sa práca nadčas v zariadení vyskytovala len dočasne a len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce a nebola nariadená ani dohodnutá na zabezpečenie bežnej prevádzky pracoviska.

Článok 23 - Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 14/30

Článok 24 - Pracovný čas

1. Zamestnávateľ zabezpečuje nepretržité poskytovanie zdravotnej starostlivosti v kategóriách lekár, sestra a ostatných kategóriách zdravotníckych zamestnancov v súlade s ust. § 7 z. č. 578/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.
2. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 38 a ¾ hodiny týždenne a zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 37 a ½ hodiny týždenne.
3. Priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckeho pracovníka vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckeho pracovníka vrátane práce nadčas je najviac 56 hodín týždenne. Zamestnanec má právo odvolať súhlas podľa 1 a 2 vety. Odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho písomného oznámenia zamestnávateľovi.
4. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s Výborom základnej odborovej organizácie a oznámi na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
5. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s Výborom základnej odborovej organizácie alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac troch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
6. Kolektívnou zmluvou alebo po dohode s odborovou organizáciou môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách, kde to umožňujú prevádzkové možnosti, pružný pracovný čas. Podrobnosti budú upravené v pracovnom poriadku.
7. Základný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku, je od 9:00 hod. do 14:00 hod.. Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas, to je 7,5 hodiny denne v priemere za vyrovnávacie obdobie jeden mesiac. Príchod na pracovisko je voliteľný v čase od 6:00 hod. do 9:00 hod. a odchod z pracoviska je voliteľný v čase od 14:00 hod. do 18:00 hod.

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2 Zmena:
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 15/30

Článok 25 - Pracovná pohotovosť

1. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Článok 26 - Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok.
3. Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.

Článok 27 - Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 4 týždňov. Dovolenka vo výmere 5 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
3. Dovolenku za daný rok je nutné vyčerpať najneskôr do 31.12. daného kalendárneho roka. Preniesť zostatok dovolenky do nového roku je možné maximálne v počte 3 dni. V prípade, že si zamestnanec z vážnych dôvodov potrebuje preniesť viac dní starej dovolenky, musí si dať žiadosť najneskôr do 15.12. daného kalendárneho roka, ktorú adresuje svojmu vedúcemu a ona/on sa k žiadosti vyjadrí. Prenesenú dovolenku je potrebné dočerpať do 31.03.2025 kalendárneho roka.
4. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a zároveň je povinný prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca.

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2 Zmena:
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 16/30

5. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
6. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa sám trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin pokiaľ to nenaruší chod pracoviska.

Článok 28 - Dodatková dovolenka

1. Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa nad rámec článku 27 KZ. Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky považuje zamestnanec, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času /podľa § 106 ods. 2 písm. b a d ZP majú nárok títo zamestnanci: lekári, psychológia, sestry, praktické sestry, sanitári, sociálni pracovníci, upratovačky, rehabilitační zamestnanci a liečebný pedagóg /.
2. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
3. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať a to prednostne.

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2 Zmena:
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 17/30

Článok 29 - Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až § 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu aj v rozsahu jeden deň s náhradou platu zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa, ktoré nastupuje do 1. ročníka základnej školy.
3. Za výkon práce za ktorý patrí zamestnancovi plat, sa považuje aj účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, požiarňa ochrana, rizikové faktory s pod.), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva z príslušných právnych predpisov a to bez ohľadu na to, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rámca rozvrhu pracovných zmien zamestnanca.
4. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná činnosť a účasť na kolektívnom vyjednávaní.
5. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie a na činnosť základnej odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
6. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
7. Ak podmienky prevádzky zamestnávateľa neumožňujú čerpania pracovného voľna podľa odseku 3, zamestnávateľ zašle na účet odborovej organizácie peňažnú náhradu vo výške priemerného hodinového zárobku osoby určenej na čerpanie voľna, najmenej však vo výške priemerného zárobku zamestnancov zamestnávateľa v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku.

Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov (členom Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcom pre bezpečnosť) pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 4 a 5 tohto článku.

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 18/30

Článok 30 - Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 34 ods. 1 tejto KZ.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 31 - Výpovedná doba

1. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej
 - a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa bodu 1., je **najmenej dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
3. Do doby trvania pracovného pomeru podľa bodov 1 a 2 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
4. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 19/30

5. doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je **najmenej dva mesiace**.
6. V ostatných prípadoch je výpovedná doba **najmenej jeden mesiac**, ak zákonník práce neustanovuje inak.

Článok 32 - Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného priemerného mesačného zárobku / funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške najmenej 10 násobku jeho priemerného mesačného zárobku/ funkčného platu.

Článok 33 - Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku/ funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku/ funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Zamestnancovi ktorý odpracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu najmenej 2 rokov, patrí odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 20/30

Článok 34 – Ponuková povinnosť

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak
 - a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
 - b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.
2. Ponukovú povinnosť na základe § 63 ods. 2 je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou.
3. Odmietnutím ponúkaného pracovného miesta zamestnancovi nezaniká nárok na odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) - c) ZP .

Článok 35 - Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ môže takýmto zamestnancovi ponúknuť uzatvorenie pracovného pomeru.
2. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

ČASŤ V

Odmeňovanie

Článok 36 – Odmeňovanie zamestnancov

1. Podmienky zamestnávania a odmeňovania určuje 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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní“) , zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách

	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2 Zmena:
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 21/30

v zdravotníctve, a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti) a zákon č. 311/ 2001 Z. z. Zákonník práce.

2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a podľa tejto kolektívnej zmluvy.
3. Minimálnu výšku základnej zložky mzdy zdravotníckeho pracovníka upravujú ustanovenia § 80a – 80aw zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnanci sú odmeňovaní v súlade s Vnútrotným mzdovým predpisom Detenčného ústavu Hronovce, ktorý tvorí Prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 37 – Odmena pri dosiahnutí 50 a 60 roku veku

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu **pri dosiahnutí 50. rokov veku** vo výške **jednej polovice funkčného platu**, ak odpracoval najmenej 1 rok a **pri dosiahnutí 60. rokov veku** vo výške **jedného funkčného platu**, ak odpracoval najmenej 1 rok.

Článok 38 – Mimoriadna odmena

1. V prípade dostatočného množstva finančných prostriedkov v rozpočte zamestnávateľ vyplatí peňažné plnenie pri príležitosti obdobia letných dovolení (tzv. 13 plat) do výšky posledného priznaného funkčného platu vo vyúčtovaní za mesiac máj daného kalendárneho roka všetkým zamestnancom v evidenčnom stave k 31.5. daného kalendárneho roka rovnakým kľúčom. 13. plat sa nemusí priznať zamestnancovi, ktorý v posledných 12 mesiacov porušil pracovnú disciplínu, je v skúšobnej dobe, dlhodobo PN (t. j. PN v trvaní viac ako 3 kalendárne mesiace alebo si nedostatočne plní pracovné povinnosti (písomné upozornenie) .
2. V prípade dostatočného množstva finančných prostriedkov v rozpočte zamestnávateľ vyplatí peňažné plnenie ako vianočný príspevok (tzv. 14 plat) do výšky posledného priznaného funkčného platu vo vyúčtovaní za mesiac november daného kalendárneho roka všetkým zamestnancom v evidenčnom stave k 30.11. daného kalendárneho roka rovnakým kľúčom.
3. 13. plat sa nemusí priznať zamestnancovi, ktorý v posledných 12 mesiacoch porušil pracovnú disciplínu, je v skúšobnej dobe, dlhodobo PN (t. j. PN v trvaní viac ako 3 kalendárne mesiace alebo si nedostatočne plní pracovné povinnosti (písomné upozornenie)
4. Zamestnancom môže byť mimoriadna odmena krátená o dobu neprítomnosti v práci z nasledovných dôvodov:
 - a) materská a rodičovská dovolenka
 - b) pracovné voľno bez náhrady mzdy (neplatené voľno)
 - c) porušenie pracovnej disciplíny

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 22/30

ČASŤ VI

Sociálna oblasť

Článok 39 - Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ vytvára priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov formou prehlbovania a zvyšovanie ich kvalifikácie.

Zamestnávateľ umožní:

- a) účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov
 - b) zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie v súlade so znením nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.
 3. Ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa, zamestnávateľ uzavrie so zamestnancom dohodu o zvýšení kvalifikácie podľa § 155 Zákonníka práce. Zamestnávateľ sa v dohode o zvýšení kvalifikácie zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna s náhradou mzdy v rozsahu najmenej podľa § 140 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom. Dĺžka času zotrvania v pracovnom pomere u zamestnávateľa sa určí pomerne v závislosti od dĺžky štúdia, najviac v súlade s § 155 ods. 3 Zákonníka práce.

Článok 40 - Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov formou peňažného príspevku určeného zákonom. Zamestnancovi prináleží finančný príspevok podľa počtu odpracovaných dní v mesiaci bez krátenia aj za čas čerpania dovolenky a prekážok v práci.
2. Príspevok na stravné zo sociálneho fondu je 1,00 eur na každú stravnú jednotku.
3. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (práca nadčas) a počas pracovnej pohotovosti na pracovisku a zamestnancom pracujúcim na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 23/30

Článok 41 - Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu.

Článok 41 - Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ na základe uzatvorených zamestnávateľských zmlúv s doplnkovými dôchodkovými poisťovňami bude odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnancov vo výške 20,00 Euro za príslušný mesiac.

Článok 42 - Nenávratná sociálna výpomoc

Zamestnávateľ poskytne nenávratnú finančnú pomoc zo soc. fondu pri:

- a) úmrtí zamestnanca max. 500,-€
- b) úmrtí rodinného príslušníka (manžel manželka alebo dieťa) max. 200,-€
- c) živeľnej pohrome alebo havárii (požiar, výbuch a pod.) max. 500 €
- d) získaní Jánskeho plakety, medaily MUDr. J. Kňazovického a pod. 100€
- e) narodení dieťaťa 150,- € za každé dieťa

Článok 43 - Príspevok na rekreáciu

Zamestnávateľ, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 12 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutú pracovnú pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Článok 44 – Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 12 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % (oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 24/30

Článok 45 – Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1% a
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorba, výška a použitie prostriedkov sociálneho fondu sú bližšie upravené v Dohode o tvorbe, výške a použití sociálneho fondu, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy (príloha)

ČASŤ VII

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 46

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.
3. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim pri záťaži teplom a chladom v zmysle Vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
4. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu sa vykonáva na základe hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnanca:
 - a) ktorý vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie zdravotného rizika,
 - b) pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku,
 - c) ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis: vedenie motorového vozidla, práca s bremenami, práca v noci, práca vo výškach, práca so zobrazovacími jednotkami a podľa Prílohy č. 1a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
 - d) ktorý vykonáva práce zaradené do druhej, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako 6 mesiacov zo zdravotných dôvodov.

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2 Zmena:
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Strana 25/30

5. Zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti, pri ktorých sú exponovaní biologickým faktorom, alebo ak posúdenie rizika z expozície biologickým faktorom preukáže riziko pre zdravie a bezpečnosť zamestnancov v súvislosti s expozíciou biologickým faktorom a ak existuje účinná očkovacia látka, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť očkovanie. Náklady, ktoré vzniknú v súvislosti s očkovaním zamestnancov uhrádza zamestnávateľ.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskeho prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu uhrádza zamestnávateľ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na povinných lekárskeho prehliadkach.

Článok 47

1. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnocuje a podľa potreby aktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky. O plánovaných a uskutočnených opatreniach písomne informuje odborovú organizáciu najmenej raz polročne.
2. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.
3. Zamestnávateľ zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok.
4. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
5. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).

 DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 26/30

ČASŤ VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 48

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.

2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:

Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 30 dní odo dňa ich predloženia príslušnému vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 60 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

	DETENČNÝ ÚSTAV HRONOVCE	Vydanie: 2
	KOLEKTÍVNA ZMLUVA	Zmena: Strana 27/30

ČASŤ IX.

Záverečné ustanovenia

Článok 49

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv, a to od **01.03.2025** do **30.06.2026**
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia a každého člena Výboru ZO. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
6. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
7. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Hronovciach, dňa

.....

štatutárny orgán zamestnávateľa

.....

predseda odborovej organizácie