

**AKADÉMIA OZBROJENÝCH SÍL  
GENERÁLA MILANA RASTISLAVA ŠTEFÁNKA**

**Q – 10**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**na rok 2024**

Liptovský Mikuláš  
2024

**AKADÉMIA OZBROJENÝCH SÍL  
GENERÁLA MILANA RASTISLAVA ŠTEFÁNICA**

zastúpená

**plk. gšt. Ing. Aurel SABÓ, PhD.**

**rektorom**

**Akadémie ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika**  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

**a**

**ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA  
SLOVENSKEHO ODBOROVÉHO ZVÄZU ZAMESTNANCOV OBRANY  
PRI AKADÉMII OZBROJENÝCH SÍL  
GENERÁLA MILANA RASTISLAVA ŠTEFÁNICA**

zastúpená

**Mgr. Danou CHRAŠČOVOU**

**predsedníčkou základnej organizácie**

oprávneným na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa zákona  
č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní  
(ďalej len „základná odborová organizácia“)

na strane druhej

(spolu ďalej aj „zmluvné strany“)

**uzatvárajú túto**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

**na rok 2024**

# I. časť

## Úvodné ustanovenia

### Článok 1

#### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa § 2 ods. 3 zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 74 Stanov Slovenského odborového zväzu zamestnancov obrany § 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.
2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa bude používať na spoločné označenie základnej odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“.
3. Zamestnávateľ uznáva podľa § 230 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“) ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti, počas účinnosti tejto Kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto Kolektívnej zmluvy.
4. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom.

### Článok 2

#### Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva na rok 2024 (ďalej len „Kolektívna zmluva“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán v rozsahu danom Zákonníkom práce, zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“) a zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“).
2. Táto Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

3. Členovia základnej odborovej organizácie uvedení v Prílohe 1 tejto Kolektívnej zmluvy sú v zmysle § 11a Zákonníka práce zástupcami zamestnancov oprávnení zastupovať zamestnancov. V prípade zmeny Prílohy 1 k tejto Kolektívnej zmluvy, základná odborová organizácia túto skutočnosť bezodkladne oznámi zamestnávateľovi a predloží návrh dodatku k tejto Kolektívnej zmluve.
4. Zamestnávateľ umožní základnej odborovej organizácii využívať informačný systém zamestnávateľa na uverejňovanie informácií týkajúcich sa základnej odborovej organizácie.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ uvoľní členov základnej odborovej organizácie na akcie organizované Slovenským odborovým zväzom. Za zameškaný pracovný čas poskytne zamestnávateľ uvoľneným zamestnancom náhradu platu vo výške ich priemerného zárobku. Ak tento čas presiahne dva dni v kalendárnom mesiaci, je základná odborová organizácia povinná refundovať vyplatený plat zamestnávateľovi. Za tých istých podmienok budú uvoľnení zamestnanci na celoslovenské športové hry, ktoré bude organizovať Slovenský odborový zväz, v trvaní jedného pracovného dňa v kalendárnom roku.
6. Základná odborová organizácia sa zaväzuje bezodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupracovať pri ich riešení.
7. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov a časového úseku 15 minút. Priemerné počty zamestnancov sa určia podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce ako aj ďalšie postupy pri jeho uplatňovaní. Peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej vety sa nebude poskytovať.  
Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa tohto odseku na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

## **II. časť**

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

#### **Článok 3**

##### **Prerokovanie, právo na informácie a kontrolu**

1. Zmluvné strany budú spolupracovať a navzájom sa informovať o svojich stanoviskách pri tvorbe interných normatívnych aktov a iných opatrení, ktoré budú mať vplyv na pracovné, mzdové a sociálne podmienky zamestnancov. Zamestnávateľ zašle návrhy týchto interných normatívnych aktov na zaujatie stanoviska základnej odborovej organizácie. Za včasné predloženie návrhov predpisov a opatrení sa považuje lehota spravidla 14 dní pred

predpokladanou účinnosťou príslušných návrhov, tým nie sú dotknuté lehoty uvedené v Zákonníku práce.

2. Základná odborová organizácia pri uplatnení svojej kontrolnej právomoci v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane platových a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a v tejto Kolektívnej zmluve má právo vyžadovať od zamestnávateľa potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok, vyžadovať od zamestnávateľa, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov. Základná odborová organizácia bude o plánovanej kontrole podľa uvedených právomocí, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa informovať zamestnávateľa 5 pracovných dní vopred vrátane mien osôb, ktoré ju vykonajú. Výsledky kontroly prerokuje so zamestnávateľom v lehote do 5 dní po skončení kontroly. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, doručením zápisu o kontrole sa tento považuje za prerokovaný.
3. Na skvalitnenie informovanosti základnej odborovej organizácie zamestnávateľ môže prizvať predsedu základnej odborovej organizácie, príp. povereného člena základnej odborovej organizácie, podľa povahy rokovania na porady hlavných funkcionárov a určených vedúcich zamestnancov.
4. Základná odborová organizácia sa zaväzuje pozývať zamestnávateľa na konferencie, príp. členské schôdze, zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť účasť kompetentného zamestnanca za účelom poskytnutia informácií o činnosti zamestnávateľa a zásadných otázkach súvisiacich s jej perspektívami.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti základnej odborovej organizácie predložiť stav a prehľad o výške odvádzaných príspevkov do sociálneho fondu a prehľad čerpania sociálneho fondu k 30.06.

#### **Článok 4 Odmeňovanie**

1. Priznanie osobných príplatkov je závislé od možnosti mzdového fondu. Ak poberanie príplatku nebolo už pri jeho priznaní časovo ohraničené, zamestnávateľ môže prehodnotiť priznanie osobného príplatku zamestnancov najmenej dvakrát ročne, vždy k 1. marcu a k 1. septembru kalendárneho roka.
2. U novoprijatých zamestnancov s dohodnutou skúšobnou dobou vzniká nárok na osobný príplatok až po uplynutí skúšobnej doby. Počas skúšobnej doby je možné osobný príplatok priznať najviac do výšky 15 % priznaného tarifného platu. O priznaní osobného príplatku v skúšobnej dobe rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného nadriadeného vedúceho zamestnanca po prerokovaní so základnou odborovou organizáciou.

3. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ samostatne svojim priamo podriadeným alebo na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Úpravu osobných príplatkov je možné vykonať len v rámci súčtu (objemu) priznaných osobných príplatkov.
4. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so základnou odborovou organizáciou návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
5. Za preukázané menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno znížiť osobný príplatok v rozsahu do 50% a za závažné porušenie pracovnej disciplíny až do výšky 100% z priznaného osobného príplatku.

Pri znižovaní alebo odnímaní osobného príplatku zamestnávateľ prihliada na doterajšiu činnosť zamestnanca a na následok vzniknutý z porušenia pracovnej disciplíny.

Opätovné priznanie osobného príplatku sa realizuje na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca.

Znovupriznanie osobného príplatku je možné realizovať po odstránení nedostatkov, ktoré viedli k zníženiu alebo odňatiu osobného príplatku, najskôr však až po troch mesiacoch od zníženia alebo odňatia osobného príplatku.

6. Zamestnancom za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností patrí platová kompenzácia vo výške:
  - a) zamestnancovi vykonávajúcemu práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do tretej kategórie patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce mesačne vo výške 12 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
  - b) zamestnancovi vykonávajúcemu práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do štvrtej kategórie patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce mesačne vo výške 16 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Výška platovej kompenzácie sa zaokrúhľuje na 50 euro centov nahor. Orgánom na ochranu zdravia na účely porovnávania činnosti a vydávania rozhodnutí o riziku práce podľa osobitného predpisu<sup>1)</sup> je Vojenský ústav hygieny a epidemiológie Bratislava.

7. Zamestnancom, ktorí v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke majú rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonávanú striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenuť:
  - a) zamestnancovi, ktorého týždenný pracovný čas je rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu v dvojzmennej prevádzke, patrí príplatok za zmenuť mesačne vo výške 3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,

---

<sup>1)</sup> Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov

- b) zamestnancovi, ktorého týždenný pracovný čas je rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu v trojzmennej prevádzke, patrí príplatok za zmenu mesačne vo výške 6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
- c) zamestnancovi, ktorého týždenný pracovný čas je rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu v nepretržitej prevádzke, patrí príplatok za zmenu mesačne vo výške 9 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Výška príplatku sa zaokrúhľuje na 50 euro centov nahor.

Príplatok za zmenu podľa písm. a) tohto odseku patrí aj zamestnancom, ktorí prácu vykonávajú v jednozmennej prevádzke a ich pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

#### 8. Podmienky poskytovania odmien :

- a) zamestnancovi patrí odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho naposledy priznaného funkčného platu.
- b) za poskytnutie osobnej pomoci v prospech zamestnávateľa pri zdolávaní požiaru, alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do sumy 1660 €,
- c) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, príp. jej ucelenej etapy môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu,
- d) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu.

Súhrn odmien podľa písm. c) a d) nesmie v kalendárnom roku presiahnuť výšku trojnásobku funkčného platu zamestnanca, ktorému bola odmena priznaná.

#### 9. Výplatu platu zamestnávateľ realizuje bezhotovostným prevodom na účet určený zamestnancom v peňažnom ústave Slovenskej republiky. Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie. Výplatný termín platu je 10. deň v nasledujúcom mesiaci. Ak tento deň pripadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni, alebo sviatok, plat sa vypláca v najbližší predchádzajúci pracovný deň.

#### 10. Zamestnávateľ umožní na žiadosť základnej odborovej organizácie pri výplate platu poukázať sumu 1% čistého mesačného príjmu na číslo účtu základnej odborovej organizácie ako odvod členského príspevku odborového zväzu. Základná odborová organizácia zabezpečí ročnú odmenu vo výške 25 € pre 2 zamestnancov Oddelenia rozpočtovania a financovania zamestnávateľa, ktorý budú tento finančný prevod vykonávať.

11. Zdravotníckemu zamestnancovi patrí podľa § 7 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z. z. zvýšenie tarifného platu o 15 %. Zvýšenie platu podľa predchádzajúcej vety určí vedúci zamestnanec pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor.
12. Zamestnancovi patrí podľa § 7 ods. 6 písmeno c) zákona č. 553/2003 Z. z. zvýšenie tarifného platu o 5 %. Zvýšenie tarifného platu patrí zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4 platovej triedy až 10 platovej triedy základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme.
13. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa môže určiť tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je príslušný zamestnanec zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe podľa § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú podľa § 5 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. remeselné, manuálne pracovné činnosti alebo manipulačné činnosti s prevahou fyzickej práce. Celkové zvýšenie takto určených tarifných plátov zamestnancov môže byť v priemere najviac o 30 % vyššie, ako boli tarifné platy týchto zamestnancov určené podľa zaradenia do platového stupňa. O navýšení tarifných plátov zamestnancov rozhoduje zamestnávateľ.

## **Článok 5**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

1. Zamestnávateľ predloží na písomné požiadanie základnej odborovej organizácie správu o nových pracovných pomeroch do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca za obdobie posledného štvrt'roka.
2. Zamestnávateľ je viazaný zverejnením informácie o voľnom pracovnom mieste, ktoré nie je obsadzované výberovým konaním na úradnej výveske (informačný systém zamestnávateľa), a to najmenej 7 dní pred jeho plánovaným obsadením.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že uvoľnené alebo novovytvorené pracovné miesta, ktorých obsadenie nepodlieha výberovým konaniam, obsadí spravidla prednostne svojimi zamestnancami v pracovnom pomere na dobu určitú, ak o také miesto prejavia záujem a ak budú spĺňať predpoklady na dané pracovné miesto. V takomto prípade pri obsadzovaní pracovného miesta bude zamestnávateľ prihliadať na písomné vyjadrenie základnej odborovej organizácie, k predchádzajúcej pracovnej zmluve a dohodnutým pracovným podmienkam zamestnanca tak, aby čo najviac znížil riziko ukončenia jeho pracovného pomeru.
4. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hod. (ďalej len „pracovný čas“). Začiatok pracovného času zamestnancov je o 07.00 h., koniec pracovného času je o 15.00 h. Výnimku z pracovného času povoľuje zamestnávateľ s platnosťou na príslušný kalendárny rok. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hod. týždenne a ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne



vykonáva prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, má pracovný čas maximálne 35 hod. týždenne.

5. Zamestnanci, ktorí spĺňajú kritériá zaradenia zamestnancov do skupiny zamestnancov pracujúcich so zdrojmi ionizujúceho žiarenia kategórie A podľa osobitného predpisu, majú pracovný čas 33 a ½ hod. týždenne.
6. Pracovný čas zamestnancov, ktorí zabezpečujú prevádzkovú dobu pracoviska v inom, ako stanovenom pracovnom čase, určuje ich vedúci zamestnanec, za podmienky zachovania ustanoveného týždenného pracovného času.
7. Výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.  
Zamestnávateľ umožní v zmysle Zákonníka práce čerpať zamestnancom dovolenku aj v rozsahu pol dňa.  
Uvedené čerpanie je podmienené maximálnym súhrnným počtom 5 dní v kalendárnom roku. Zamestnanec bude takto v zmysle evidencie dochádzky a evidencie v systéme SAP čerpať 3,75 hodín (3 hodiny 45 minút) dovolenky a zároveň je povinný v uvedený deň odpracovať pomernú časť v celkovej dĺžke 3,75 hodín (3 hodiny 45 minút). Uvedené čerpanie nie je možné v prípade zamestnancov, ktorí pracujú v dvojzmennej, trojzmennej, alebo nepretržitej prevádzke. Nedočerpaný pol deň nie je možné prenášať do nasledujúceho kalendárneho roka.
8. Zamestnávateľ sa v zmysle § 96b Zákonníka práce zaväzuje, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas, alebo pracovnou pohotovosťou, poskytne zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ktoré si zamestnanec vyčerpá do štyroch mesiacov nasledujúcich po mesiaci kedy nárok na náhradné voľno vznikol.
9. Zamestnávateľ deleguje na vedúcich zamestnancov zamestnávateľa na základe individuálnych žiadostí, zaviesť pružný pracovný čas v zmysle § 88 a 89 Zákonníka práce.
10. Ak je uplatnený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonávanie práce v rozsahu priemerného denného pracovného času.
11. Pri uplatnenom pružnom pracovnom čase hodiny odpracované zamestnancom nad rámec prevádzkového času za príslušný kalendárny mesiac sa prenášajú do nasledujúceho obdobia. Takto prenesené hodiny je zamestnanec oprávnený čerpať najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom zamestnanec odpracoval hodiny nad rámec prevádzkového času.
12. Zamestnancovi sa do pracovného času započítava 15 minút ako čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce. Toto ustanovenie sa vzťahuje na okruh pracovných činností zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce a zamestnancov, ktorí pracujú v skladovom hospodárstve, v zdravotníckej službe, na oddelení stravovania a správcovia laboratórií.

13. Práca nadčas môže presiahnuť ustanovený rozsah uvedený v § 97 ods. 6 Zákonníka práce, u zamestnancov zamestnávateľa vykonávajúcich pracovnú činnosť na stravovacom oddelení a oddelení správy majetku a prevádzky. U iných organizačných súčasti zamestnávateľa môže práca nadčas nad ustanovený rozsah byť vykonaná len u zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce. Rozsah práce nadčas sa ustanovuje v priemere osem hodín týždenne v období najviac deväť mesiacov po sebe nasledujúcich.
14. Na pracoviskách s nočnými zmenami zamestnancovi, ktorý nastúpil
- a) na nočnú zmenu pred dňom sviatku, nevznikne nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu, vo sviatok, aj keď v deň sviatku pracovali od nulte hodiny až do skončenia svojej nočnej pracovnej zmeny,
  - b) na výkon práce v deň sviatku a výkon ich práce aj skončil v deň sviatku (ranná a prípadne aj odpoľudňajšia pracovná zmena), vznikne nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok za všetky odpracované hodiny v tento deň,
  - c) na nočnú zmenu v deň sviatku, vznikne nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok za celú nočnú zmenu, aj keď v čase od nulte hodiny až do skončenia svojej nočnej pracovnej zmeny už pracoval v deň, ktorý nasledoval po dni sviatku,
  - d) na nočnú zmenu v piatok, vznikne nárok na príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu od nulte hodiny až do skončenia svojej nočnej zmeny,
  - e) na výkon práce v sobotu, vznikne nárok na príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu za prácu v sobotu alebo nedeľu za všetky odpracované hodiny v tento deň,
  - e) na nočnú prácu v nedeľu, vznikne nárok na príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu od začiatku svojej nočnej zmeny až do 24:00.
15. V prípade nepriaznivých klimatických podmienok, v dôsledku ktorých dosiahne teplota na konkrétnom pracovisku, kde zamestnanec priamo vykonáva pracovnú činnosť, 30 °C a viac, poverený vedúci zamestnanec v záujme zlepšenia podmienok na výkon práce bez zbytočného odkladu rozhodne o vhodnej úprave pracovných podmienok podľa smernice o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.<sup>2)</sup>
16. Zamestnávateľ v zmysle § 138a Zákonníka práce, poskytne zamestnancovi na základe jeho žiadosti pracovné voľno na výkon činnosti vykonávanej na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti v pracovnom čase; za čas pracovného voľna mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Pracovné voľno poskytnuté podľa prvej vety sa nepovažuje za výkon práce.

---

<sup>2)</sup> Q-446 Smernica bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

## Článok 6 Sociálna oblasť

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce vo výške 65 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že podľa prevádzkových možností umožní poskytovanie stravovania vo vlastnom stravovacom zariadení nepracujúcim dôchodcom – bývalým zamestnancom, avšak bez poskytnutia príslušných príspevkov na stravovanie.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v § 152, ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom. Tento finančný príspevok poskytnutý zamestnancovi je oslobodený od dane z príjmu v súlade s § 5 ods. 7 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Výnimky zo zdravotných dôvodov v prípade, že zamestnávateľ nemôže poskytnúť diétne stravovanie, povoľuje zamestnávateľ.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že v čase, kedy zamestnávateľ nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, poskytne zamestnávateľ finančný príspevok na stravovanie vo výške 65 % n nominálnej hodnoty stravovacej poukážky v sume 6,50 €.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že pri finančnom príspevku na stravovanie v čase, kedy zamestnávateľ nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie vo výške 65% ceny jedla, najviac však do výšky 65% sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.<sup>3)</sup>
6. Zamestnancovi sa príspevok zo sociálneho fondu poskytne jedenkrát ročne vo výplate funkčného platu za mesiac január, a to za predchádzajúci kalendárny rok, v ktorom bol sociálny fond vytvorený. Ak sa so zamestnancom skončí pracovný pomer v priebehu roka, poskytne sa mu pomerná časť z vytvoreného sociálneho fondu v poslednej výplate tohto zamestnanca.
7. Zmluvné strany sa dohodli na prídiele do sociálneho fondu vo výške 1,50 % zo súhrnu miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Zo sociálneho fondu bude poskytnutý príspevok základnej odborovej organizácii na úhradu nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz, alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania vo výške 0,026% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom zamestnávateľa. Príspevok sa poskytne polročne, a to do 30. dňa po skončení 2. štvrťroku, konečné

---

<sup>3)</sup> § 5 ods. 1 písm. a) zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

zúčtovanie poskytnutia príspevku za rok sa uskutoční do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roku.

8. Zásady použitia finančných prostriedkov zo sociálneho fondu tvoria Prílohu č. 2 tejto Kolektívnej zmluvy a v prípade predĺženia jej platnosti budú aktualizované na každý kalendárny rok.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 Zákonníka práce poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou platu zamestnancovi v celkovom rozsahu 3 pracovných dní v kalendárnom roku z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 Zákonníka práce, alebo z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. O poskytnutí ďalšieho pracovného voľna rozhoduje najbližší vedúci s ohľadom na plnenie úloh zamestnávateľa, ktorý zároveň vedie evidenciu jeho čerpania. Toto pracovné voľno môže zamestnanec čerpať podľa potreby aj po celých hodinách.
10. Zmluvné strany sa dohodli na možnosti poskytovať pracovné voľno bez náhrady mzdy zamestnancovi nad rámec stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi v týchto prípadoch:
  - starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere - najviac dva pracovné dni v kalendárnom mesiaci,
  - starostlivosti o maloleté dieťa - najviac jeden pracovný deň v kalendárnom mesiaci,
  - starostlivosti o zdravotne postihnuté alebo invalidné dieťa bez obmedzenia veku, ktoré má v trvalej domácej opatere - najviac tri mesiace v kalendárnom roku,
  - starostlivosti o chorého manžela, druhu, rodiča zamestnanca, ako aj rodiča jeho manžela a starostlivosti o choré dieťa zamestnanca, ak sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave vyžadujúcom osobitnú opateru a sú preukázané potvrdením ošetrojúceho lekára - najviac 5 pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia. Pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov.
10. V zmysle § 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, zamestnávateľ bude vyplácať náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80% denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
11. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je vo výške 2% z objemu hrubých miezd, pričom výška príspevku jednotlivým zamestnancom, ktorí sa do doplnkového dôchodkového sporenia zapoja, bude 2% z ich z hrubej mzdy za podmienky, že príspevok zamestnanca bude najmenej v rovnakej výške ako príspevok zamestnávateľa. Výška príspevku zamestnancov v skôr uzatvorených zmluvách zostáva zachovaná.
12. Zamestnávateľ, v čase využívania vlastného stravovacieho zariadenia, zabezpečí zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, poskytnutie ďalšieho

teplého hlavného jedla. V čase, keď zamestnávateľ nevyužíva vlastné stravovacie zariadenie, zabezpečí zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, za dve takto odpracované zmeny poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (stravovacia poukážka). Tým istým spôsobom bude zabezpečené poskytnutie teplého jedla zamestnancom, ktorí na príkaz zamestnávateľa vykonávali prácu počas soboty a nedele v trvaní viac ako štyri hodiny v jeden deň.

13. Zamestnávateľ umožní vstup do telovýchovných zariadení – krytej plavárne dôchodcom – bývalým zamestnancom ako aj ich rodinným príslušníkom, ktorí mali pracovný pomer k zamestnávateľovi, alebo jeho predchodcom, podľa prevádzkových hodín krytej plavárne. Vstup do telovýchovných zariadení – krytej plavárne povoľuje zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti.
14. Na účely regenerácie pracovnej sily zamestnávateľ umožňuje zamestnancom využívať telovýchovné zariadenia a športový areál zamestnávateľa v stredu od 13:30 h, v ostatných dňoch podľa prevádzkovej doby a voľných kapacít telovýchovných zariadení a športového areálu zamestnávateľa. Takého využívanie je možné iba mimo pracovného času zamestnanca tak, aby takáto činnosť nebola výkonom práce.
15. Zamestnávateľ umožní pre zamestnancov v prípade voľných ubytovacích kapacít prednostne poskytnúť dlhodobé ubytovanie na základe podanej žiadosti a v súlade s platným a účinným Ubytovacím poriadkom.<sup>4)</sup>

## **Článok 7**

### **Podmienky poskytovania ďalšieho odstupného**

1. Odstupné patriace zamestnancovi na základe iných právnych dôvodov (Zákonník práce, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa) sa zvyšuje o dvojnásobok funkčného platu, ak bol zamestnanec nepretržite v pracovnom pomere k organizácii najmenej 8 rokov.
2. Odchodné patriace zamestnancovi na základe iných právnych dôvodov (Zákonník práce, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa) sa zvyšuje o dvojnásobok funkčného platu, ak bol zamestnanec nepretržite v pracovnom pomere k organizácii najmenej 8 rokov.
  - a) pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení,
  - b) pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

---

<sup>4)</sup> Q-441 Ubytovací poriadok.

3. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru, ktorého zamestnávateľ bol Ministerstvo obrany Slovenskej republiky nastúpi do pracovného pomeru k zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, odstupné alebo jeho pomerná časť mu nepatrí a je povinný ho vrátiť. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného, to isté platí, ak zamestnancovi bolo vyplatené odstupné v inej rozpočtovej alebo príspevkovej organizácii v pôsobnosti ministerstva.
4. Na odstupné a odchodné podľa odsekov 1 až 3 nevzniká nárok, ak bolo toto odstupné v minulosti už vyplatené pri skončení pracovného pomeru s ministerstvom alebo s inou rozpočtovou alebo príspevkovou organizáciou v pôsobnosti ministerstva.
5. Za nepretržité trvanie pracovného pomeru zamestnanca k zamestnávateľovi sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru zamestnanca k zamestnávateľovi a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k zamestnávateľovi.

### **III. časť**

#### **Záverčné ustanovenia**

1. Zmluvné strany môžu v dobe platnosti tejto Kolektívnej zmluvy navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. K návrhu je druhá zmluvná strana povinná poskytnúť stanovisko do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.
2. Akékoľvek zmeny a dodatky tejto Kolektívnej zmluvy je možné vykonať iba písomnou formou po odsúhlasení a podpísaní obidvoma zmluvnými stranami. Dodatky budú tvoriť neoddeliteľnú súčasť tejto Kolektívnej zmluvy.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Jeden rovnopis obdrží zamestnávateľ a jeden rovnopis obdrží základná odborová organizácia.
4. Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie tejto Kolektívnej zmluvy na úradnej výveske (informačný systém zamestnávateľa). Základná odborová organizácia zaistí zoznámenie všetkých zamestnancov s jej obsahom.
5. Táto Kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania zástupcami obidvoch zmluvných strán. Kolektívna zmluva je záväzná v čase jej platnosti aj pre prípadných právnych nástupcov zmluvných strán.
6. Táto Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť po zverejnení v Centrálnom registri zmlúv vedenom na Úrade vlády SR dňa 1. apríla 2024. Kolektívna zmluva sa uzatvára ma dobu určitú do 31. marca 2025.

7. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto Kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpísali.

V Liptovskom Mikuláši, dňa 26. marca 2024

Za základnú odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

---

**Mgr. Dana CHRAŠČOVÁ**  
predsedníčka

---

**plk. gšt. Ing. Aurel SABÓ, PhD.**  
rektor

**VÝBOR**  
**základnej odborovej organizácie**

- |    |            |                    |                   |
|----|------------|--------------------|-------------------|
| 1. | Mgr. Dana  | <b>CHRAŠČOVÁ</b>   | - predsedníčka    |
| 2. | Antónia    | <b>BARTEJSOVÁ</b>  | - podpredsedníčka |
| 3. | Mgr. Viera | <b>ČAVRNOCHOVÁ</b> | - pokladníčka     |



## ZÁSADY

### pre použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu

Sociálny fond je určený na realizáciu **sociálnej politiky** v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Prostriedky zo sociálneho fondu budú použité na:

- a) Príspevok na závodné stravovanie sa poskytne ako nepeňažné plnenie, ktoré nepodlieha dani z príjmu vo výške **0,62 €** na jeden stravný lístok.
- b) Jednorázová nenávratná sociálna výpomoc bude zamestnancom poskytnutá na tieto účely:

- sociálnu výpomoc pri dlhodobej práceneschopnosti v trvaní od 3 – 6 mesiacov vo výške **200 €**, v trvaní od 7 – 12 mesiacov vo výške **300 €**. Sociálna výpomoc sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca, v ktorej bude uvedená doba trvania PN (potvrdenie od zamestnávateľa o začiatku a ukončení PN).
- pri úmrtí zamestnanca príspevok rodinnému príslušníkovi vo výške **200 €**
- pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca vo výške **100 €**

**za rodinného príslušníka sa** na tieto účely považuje manžel, alebo manželka zamestnanca a dieťa alebo osoba žijúca so zamestnancom v spoločnej domácnosti s trvalým pobytom na adrese žiadateľa (druh, družka),

**za nezaopatrené dieťa sa** považuje dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, najdlhšie však do dovŕšenia 26 rokov, ak sa sústavne pripravuje na budúce povolanie, alebo sa nemôže pripravovať ani byť zamestnané pre chorobu alebo úraz, alebo je pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav nie schopné sa ani pripravovať na povolanie, ani byť zamestnané.

- c) Nenávratnú sociálnu výpomoc vo výške **250 €** jedenkrát ročne pre zamestnancov, ktorých mesačný príjem na 1 člena domácnosti nepresahuje **199,48 €** a ktorí sa ocitli v ťažkej sociálnej situácii. Objem prostriedkov na sociálnu výpomoc je max. **1000 €** ročne.

O poskytnutí sociálnej výpomoci zamestnancovi rozhoduje zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti, ktorú mu zamestnanec predloží prostredníctvom základnej odborovej organizácie. Žiadateľ priloží potvrdenie o príjme na 1 člena domácnosti (Úrad práce sociálnych vecí a rodiny, Sociálna poisťovňa, potvrdenie o trvalom pobyte osôb na adrese žiadateľa). Za člena domácnosti sa považujú – manžel, manželka nezaopatrené deti podľa písmena b) a osoby žijúce v spoločnej domácnosti s trvalým pobytom na adrese žiadateľa. O výške poskytnutia sociálnej výpomoci sa rozhoduje podľa platných zásad a závažnosti prípadu do 30 kalendárnych dní od doručenia písomnej žiadosti.

- d) Príspevok do výšky **320 €** na usporiadanie stretnutia s dôchodcami, ktorí mali posledný služobný alebo pracovný pomer k Vojenskej akadémii, Národnej akadémii obrany maršala Andreja Hadika (Vysokiej vojenskej technickej školy) alebo k Akadémii ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika. Stretnutie zorganizuje základná odborová organizácia podľa plánu činnosti.
- e) Príspevok na letný detský tábor, školu v prírode, ozdravovací pobyt, športové a kultúrne sústreďenie záujmových združení detí max. vo výške **50 €** na 1 dieťa jeden krát za kalendárny rok, až do ukončenia povinnej školskej dochádzky. Zamestnanec predloží zamestnávateľovi žiadosť o poskytnutie príspevku prostredníctvom základnej odborovej organizácie.
- f) Príspevok držiteľom Jánskeho plakety za bezpríspevkové darovanie krvi udelenej v tom ktorom kalendárnom roku. Príspevok bude poskytnutý vo výške **50 €** za bronzovú, **100 €** za striebornú, **150 €** za zlatú a **200 €** za diamantovú plaketu. Zamestnanec predloží prostredníctvom základnej odborovej organizácie zamestnávateľovi žiadosť o poskytnutie príspevku, ktorú doloží potvrdením o udelení plakety.
- g) Príspevok na kultúrne podujatia.
- h) Príspevok na športové podujatia.

Okrem uvedených prípadov je možné prostriedky zo sociálneho fondu čerpať po vzájomnej dohode základnej odborovej organizácie a zamestnávateľa aj na zabezpečenie vybraných akcií organizovaných pre zamestnancov.

Všetky platby zo sociálneho fondu sa môžu vyplácať iba po odsúhlasení zamestnávateľom a predsedom základnej odborovej organizácie alebo nimi splnomocnených osôb.

Čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu základná odborová organizácia vyhodnotí do 31. 12. príslušného kalendárneho roka a navrhne zamestnávateľovi výšku čiastky, ktorá bude poskytnutá pre všetkých zamestnancov v rovnakej výške za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru podľa počtu odpracovaných kalendárnych mesiacov v lehote tak, aby príspevok zo sociálneho fondu bolo možné zapracovať do miezd za mesiac január nasledujúceho kalendárneho roka.