

č.: VHÚ-116/2025

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2026

medzi

VOJENSKÝM HISTORICKÝM ÚSTAVOM

a

**ZÁKLADNOU ORGANIZÁCIOU ODBOROV
SLOVENSKEHO ODBOROVÉHO ZVÄZU ZAMESTNANCOV
OBRANY PRI VHÚ**



BRATISLAVA

I. časť

Zmluvné strany

VOJENSKÝ HISTORICKÝ ÚSTAV

zastúpený jej riaditeľom, plk. Mgr. Miloslavom Čaplovičom, PhD.

a

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA ODBOROV

zastúpená predsedníčkou Závodného výboru Základnej organizácie odborov

Slovenského odborového zväzu zamestnancov obrany pri VHÚ

PhDr. Milenou Balcovou,

v súlade s ustanovením zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“), zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 zákona č. 311/2001 Z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) zmluvné strany,

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

NA ROK 2026

II. časť Úvodné ustanovenia

1. Vojenský historický ústav ako zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu odborov Slovenského odborového zväzu zamestnancov obrany pri VHÚ a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „zmluva“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi Vojenským historickým ústavom (ďalej len „zamestnávateľ“) a Základnou organizáciou odborov Slovenského odborového zväzu zamestnancov obrany pri VHÚ (ďalej len „základná organizácia“), ich práva a povinnosti v rozsahu zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákona o odmeňovaní“) a podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
3. Táto zmluva sa vzťahuje na zamestnancov VHÚ, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona o odmeňovaní. Zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
4. Zmluvné strany budú spolupracovať a navzájom sa informovať o svojich stanoviskách pri tvorbe predpisov a iných opatrení, ktoré budú mať vplyv na pracovné, platové a sociálne podmienky zamestnancov. Zamestnávateľ bude zasielať návrhy takýchto smerníc a vnútorných predpisov na zaujatie stanoviska základnej organizácii v dostatočnom časovom predstihu.
5. Zamestnávateľ bude v nevyhnutnom rozsahu a bezplatne poskytovať základnej organizácii primerané priestory na pracoviskách (v Bratislave, v Piešťanoch a vo Svidníku), vrátane ich vybavenia, na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť.
6. Základná organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o vzniku pracovnoprávných problémov a spolupracovať pri ich riešení. Členovia základnej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie vo všetkých oblastiach, ktoré je zamestnávateľ povinný oznámiť odborovej organizácii v zmysle zákona (a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné), pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu štátneho, hospodárskeho alebo služobného tajomstva, personálnych otázok, ochrany osobných údajov alebo oprávnených záujmov organizácie. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 6 Zákonníka práce).
7. Zmluvné strany sa dohodli na uvoľňovaní členov odborového orgánu (člena výkonného výboru Základnej organizácie odborov pri VHÚ) na základe žiadosti predsedu odborového zväzu na nevyhnutne potrebný čas (najviac na štyri dni v kalendárnom roku) s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť zamestnancov na vzdelávaní a rokovaní, ktoré zabezpečuje odborový zväz, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
8. Zmluvné strany sa tiež dohodli na uvoľňovaní členov Rady mladých KOZ SR na základe žiadosti predsedu odborového zväzu na nevyhnutne potrebný čas (najviac na dva dni v kalendárnom roku) s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na

účasť zamestnanca na vzdelávaní a rokovaní, ktoré zabezpečuje odborový zväz, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

III. časť

Prerokovanie, právo na informácie a kontrolu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje včas predkladať základnej organizácii návrhy týchto opatrení: na zásadné otázky sociálnej politiky; na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia; opatrení týkajúcich sa platových, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov, vrátane rozpisu použitia platových prostriedkov a ich zmien; organizačných zmien, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa; na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov. Za včasnú sa považuje lehota spravidla 14 kalendárnych dní pred predpokladanou účinnosťou príslušných návrhov. Týmto nie sú dotknuté lehoty uvedené v Zákonníku práce.
2. Zamestnávateľ na účely uvedené v III. časti ods. 1 poskytne základnej organizácii potrebné informácie, konzultácie a doklady, a to bez zbytočného odkladu od ich vyžiadania, aby proces prerokovania splnil svoj účel. V prípade vzniku zásadných rozporov v procese prerokovania tieto budú predmetom osobitného rokovania zamestnávateľa a základnej organizácie v záujme získania čo najpriateľnejšieho riešenia a vysvetlenia dôvodov rozdielnych názorov, a to pred prijatím rozhodnutia.
3. Zamestnávateľ bude prizývať predsedníčku základnej organizácie na pracovné porady vedenia zamestnávateľa, na ktorej budú prerokované návrhy koncepčných materiálov uvedených v časti II, bod 4.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje raz ročne, a to na vyžiadanie základnej organizácie písomne informovať základnú organizáciu o zásadných otázkach rozvoja činnosti.
5. Základná organizácia pri uplatnení svojej kontrolnej právomoci v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vrátane platových, a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, má právo podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok, vyžadovať od príslušného vedúceho zamestnanca zamestnávateľa a od orgánu jemu nadriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov. Základná organizácia bude o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách a o potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa päť dní vopred, vrátane osôb, ktoré ju vykonajú. Výsledky kontroly prerokuje so zamestnávateľom do piatich dní po skončení kontroly.
6. **Právo na prerokovanie** - prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. Zamestnávateľ má povinnosť prerokovať so základnou organizáciou určitú záležitosť tak, aby mala základná organizácia čas na predloženie svojich návrhov prípadne predloženie svojich pripomienok. Napriek tomu, že zamestnávateľ nie je povinný zohľadňovať stanoviská základnej organizácie, má im dať priestor na prejavenie svojho postoja, t. j. prerokovanie nemá byť jednostrannou záležitosťou. Príklady inštitútov a oblastí, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať so základnou organizáciou:
 1. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom zo strany zamestnávateľa (§ 73 ZP);

2. nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP);
 3. neospravedlnené omeškanie práce zo strany zamestnanca (§ 144a ods. 6 ZP);
 4. určité otázky v súvislosti s uplatnením si náhrady škody spôsobenej zamestnancom (§ 191 ods. 4 ZP).
7. **Právo na informácie** - povinnosťou zamestnávateľa je zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase informovať základnú organizáciu o určitých zákonom vymedzených skutočnostiach. Zamestnávateľ je povinný podať základnej organizácii tieto informácie automaticky, t. j. bez toho, aby ich zástupca zamestnancov vyžiadaval. Zamestnávateľ je povinný informovať 1 x ročne písomnou formou základnú organizáciu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. V tejto oblasti je základná organizácia oprávnená požadovať od zamestnávateľa informácie o takej situácii u zamestnávateľa, ktorá môže zamestnancom zhoršiť postavenie. Zákonník práce ďalej ukladá zamestnávateľovi povinnosť informovať základnú organizáciu o určitých otázkach týkajúcich sa pracovnoprávnych vzťahov napr.:
1. o dohodnutých nových pracovných pomeroch (§ 47 ods. 4 ZP);
 2. o nových pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u zamestnávateľa uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP);
 3. o využívaní dočasne pridelených zamestnancov (§ 58 ods. 15 písm. d) ZP);
 4. o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP).
- Zamestnávateľ je oprávnený a povinný odmietnuť poskytnúť zástupcom základnej organizácie také informácie, ktoré sú predmetom mlčanlivosti zamestnávateľa, informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa alebo prístup zástupcov základnej organizácie odborov čiastočne obmedziť aj s ohľadom na právne predpisy o ochrane osobných údajov.
8. **Predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov a dohoda so základnou organizáciou** - pri zavádzaní určitých opatrení týkajúcich sa pracovnoprávnych vzťahov Zákonník práce vyžaduje, aby zamestnávateľ získal od základnej organizácie predchádzajúci súhlas alebo uzatvoril s nimi dohodu:
1. na prijatie pracovného poriadku sa vyžaduje *predchádzajúci súhlas* základnej organizácie (§ 84 ods. 1 ZP);
 2. na zavedenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času na jednotlivé týždne sa vyžaduje *dohoda* so základnou organizáciou (§ 87 ods. 1 ZP);
 3. na zavedenie konta pracovného času sa vyžaduje uzatvorenie *písomnej dohody* so základnou organizáciou (§ 87a ods. 1 ZP);
 4. na určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien sa vyžaduje *dohoda* so základnou organizáciou (§ 90 ods. 4 ZP);
 5. na určenie rozsahu a podmienok práce nadčas sa vyžaduje *dohoda* so základnou organizáciou (§ 97 ods. 9 ZP);
 6. na rozhodnutie o hromadnom čerpaní dovoleníek sa vyžaduje *dohoda* so základnou organizáciou (§ 111 ods. 1 ZP);
 7. na vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov sa vyžaduje uzatvorenie *písomnej dohody* so základnou organizáciou (§ 142 ods. 4 ZP);
 8. na danie výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý je člen Závodného výboru základnej organizácie odborov sa vyžaduje *predchádzajúci súhlas* základnou organizáciou (§ 240 ods. 9 ZP). Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa §

77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné (§ 240 ods. 10 ZP).

9. Právo na kontrolu - oprávnenia základnej organizácie v rámci výkonu kontroly je možné rozdeliť do dvoch okruhov:

1. okruh - bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci zamestnancov
2. okruh - dodržiavanie pracovnoprávných / mzdových predpisov a záväzkov z kolektívnych zmlúv zo strany zamestnávateľa.

Zástupca základnej organizácie je povinný plánovaný výkon kontroly zamestnávateľovi vopred oznámiť. V rámci oznámenia informuje zástupca zamestnancov zamestnávateľa o nasledovnom:

- a. identifikačné údaje osoby konajúcej v mene zástupcu zamestnancov pri výkone kontroly,
- b. termín výkonu kontroly a
- c. účel výkonu kontroly.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zástupcom základnej organizácie súčinnosť resp. informácie v prípade neohlásenej kontroly. Ak sa však kontrola riadne ohlási, je zástupca základnej organizácie oprávnený vstúpiť do priestorov zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská. V rámci BOZP sú zástupcovia základnej organizácie oprávnení kontrolovať napr.:

- a. pracovné prostredie (hluk, osvetlenie, hluk, vibrácie, mikroklima, hygiena a i. na pracovisku),
- b. pravidelnosť povinných pravidelných a vstupných lekárskeho prehliadok,
- c. či boli zamestnanci dostatočne oboznámení s internými predpismi zamestnávateľa o BOZP,
- d. prípady pracovných úrazov a chorôb z povolania (za akých okolností k nim došlo, či si splnil zamestnávateľ ohlasovaciu povinnosť, či boli zo strany zamestnávateľa náležite prešetrené).
- e. vo všeobecnosti majú zástupcovia základnej organizácie pri výkone kontrolnej činnosti právo na kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov zo strany zamestnávateľa, preto má zástupca základnej organizácie povinnosť vopred informovať zamestnávateľa o účele kontroly (napr. dodržiavanie povinností vyplývajúcich zamestnávateľovi zo zákona o BOZP, zákona o cestovných náhradách, zákona o minimálnej mzde, a i.).

10. Preukázanie splnenia povinností zamestnávateľa - Zákonník práce vyžaduje písomné uzavretie dohody len v určitých zákonom stanovených prípadoch. Aby vedel zamestnávateľ preukázať splnenie si povinností aj v ostatných prípadoch, t. j. v prípadoch, kedy sa vyžaduje (ústna) dohoda, (ústny) súhlas alebo prerokovanie, je vhodné tieto úkony písomne evidovať napríklad vyhotovením zápisnice o prerokovaní, ktorá bude podpísaná zamestnávateľom, ako aj základnou organizáciou alebo v prípade, kedy zákon vyžaduje predchádzajúci písomný súhlas, je vhodné zaobstaráť si potvrdenie o udelení súhlasu.

IV. časť Odmeňovanie

1. Podrobnejšie podmienky poskytovania odmien podľa § 20 zákona o odmeňovaní:
 - a) za pracovné zásluhy **pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov** veku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odmenu až do sumy jeho funkčného platu;
 - b) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, **môže** zamestnávateľ zamestnancovi priznať odmenu až do sumy dvojnásobku jeho funkčného platu;
 - c) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, **môže** zamestnávateľ zamestnancovi priznať odmenu až do sumy dvojnásobku jeho funkčného platu;
 - d) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce **môže** zamestnávateľ zamestnancovi priznať odmenu až do sumy dvojnásobku jeho funkčného platu,
 - e) za kvalitné plnenie pracovných úloh za 20 (slovom dvadsať) rokov nepretržitého trvania pracovného pomeru k VHÚ poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odmenu vo výške 50% funkčného platu za predpokladu, že v posledných dvoch rokoch nedošlo zo strany zamestnanca k porušeniu pracovnej disciplíny. Odmena je splatná vo výplatnom termíne za nasledujúci kalendárny mesiac po splnení podmienok. Za nepretržité trvanie pracovného pomeru k VHÚ sa na účely poskytnutia tejto odmeny považujú aj opakovane uzatvorené pracovné pomery k VHÚ, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
2. V súlade s § 21a zákona o odmeňovaní zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ zaradil do plánu vyznamenania (pre skupinu dozorný a vedúci pohotovostnej čaty), ktorí sú povinní v stave bezpečnosti hlásiť určenému zamestnancovi zamestnávateľa miesto pobytu a spôsob vyznamenania mimo pracovného času pri výkone práce vo verejnom záujme, v stave bezpečnosti pripravovať sa na plnenie osobitných úloh, ktoré bude plniť v období krízovej situácie a byť pripravený dostaviť sa určeným spôsobom na plnenie osobitných úloh v období krízovej situácie, patrí mesačne náhrada za pohotovosť pri zabezpečení opatrení pre obdobie krízovej situácie podľa nariadenia riaditeľa VHÚ na rok 2026. Náhrada sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.
3. Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie. Za rovnaké obdobie je splatná aj náhrada za pohotovosť pri zabezpečení opatrení v období krízovej situácie. **Výplatný termín platu je 10. (slovom desiaty) deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.** Ak tento deň pripadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni alebo na sviatok, plat sa vypláca v najbližší predchádzajúci pracovný deň. Zmluvné strany sa dohodli, že preddavok na plat sa nebude vyplácať. Zamestnávateľ zabezpečí na základe písomnej žiadosti zamestnanca zasielanie platu alebo časti platu na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike.
4. Zamestnancom zamestnávateľa zaradeným na pracovnú pozíciu „pracovník fyzickej a objektovej ochrany objektov“ (ďalej len „FOO“) patrí **mesačne príplatok za zmennosť** v súlade s § 13 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov **vo výške 5 % z platovej tarify** prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Výška príplatku za zmennosť sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

5. V súlade s § 14b zákona o odmeňovaní a podľa interných smerníc zamestnávateľa o podmienkach na poskytovanie príplatku za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla zamestnancovi nad rámec pracovných povinností účinnej patrí vodičovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie príplatok **v sume 20 (slovom dvadsať) eur mesačne**. Vodičovi patrí v kalendárnom mesiaci príplatok v sume 20 (slovom dvadsať) eur mesačne iba vtedy, ak v kalendárnom mesiaci splní tieto podmienky:
 - a) skutočne vedie pridelené motorové vozidlo a stará sa oň v rozsahu stanovenom internou smernicou zamestnávateľa o podmienkach na poskytovanie príplatku za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla zamestnancovi nad rámec pracovných povinností
 - b) má uzatvorené komerčné poistenie zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone povolania.
6. Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Zamestnanci, ktorým sa môže určiť tarifný plat v zmysle § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní vo VHÚ sú zamestnanci odmeňovaní v zmysle základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v triedach 2, 4 a 5 a vedúci zamestnanci odmeňovaní v zmysle zákona o odmeňovaní.

V. časť

Pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ bude na písomné vyžiadanie predkladať základnej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch mesačne, a to do 10. dňa nasledujúceho mesiaca.
2. V zmysle platného zákona je zamestnávateľ povinný výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa **do 7 (slovom siedmich) pracovných dní** odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru **do 2 (slovom dvoch) pracovných dní** odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Na prerokovanie výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zvolá (v prípade potreby) predsedníčka závodného výboru mimoriadne zasadanie závodného výboru. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že uvoľnené alebo novovytvárané pracovné miesta bude obsadzovať prednostne vlastnými zamestnancami, ak o také miesto prejavia záujem a budú spĺňať predpoklady podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme.
4. Pracovný čas zamestnanca VHÚ sa rozvrhuje rovnomerne na päť (slovom päť) pracovných dní v týždni v trvaní **37 a 1/2 hodiny týždenne**. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v **dvojzmennej prevádzke**, má pracovný čas najviac **36 a ¼ (slovom tridsaťšesť a štvrt) hodiny týždenne**. Zamestnanci zamestnávateľa zaradení na pracovnú pozíciu pracovník FOO, ktorí vykonávajú prácu v nepretržitej prevádzke, majú povinnosť odpracovať **35 (tridsaťpäť) hodín týždenne**.

5. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne v prerušovanej a nepretržitej prevádzke sa zavádza na 12 (slovom dvanásť) mesiacov u zamestnancov vykonávajúcich prácu FOO.
6. Podľa § 29 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ neuplatní okrem iného ustanovenia § 122b ods. 2 až 4 Zákonníka práce. Na základe uvedeného sa u zamestnancov odmeňovaných podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sobota (nedeľa) začína od 0:00 hod. v sobotu (nedeľu) a končí o 24:00 hod. v sobotu (nedeľu). To znamená, že zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancovi príplatok za prácu v sobotu (nedeľu) podľa § 17 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme pri zmene, ktorá nastupuje do práce od 18:00 do 6:00 hod., za hodiny práce od 18:00 hod. do 24:00 hod., t. j. za 6 hodín, ak v tomto čase nie je poskytovaná prestávka v práci. Uvedené neplatí pri odmeňovaní za prácu vo sviatok. Ustanovenie § 95 Zákonníka práce sa vzťahuje aj na zamestnancov odmeňovaných podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a teda platí, že na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorý v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena. Znamená to, že ak zamestnanec nastúpil na zmenu vo sviatok o 6:00 hod., má nárok na príplatok za prácu vo sviatok za celú zmenu do jej skončenia.
7. Základná výmera dovolenky zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1, 2 a 3 Zákonníka práce.

VI. časť Sociálna oblasť

1. Vzhľadom na to, že zamestnávateľ nemá vlastné stravovacie zariadenie, umožní zamestnancom stravovanie vo verejných stravovacích zariadeniach alebo poskytne **účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie**.
2. Zamestnávateľ za rovnakých podmienok poskytne elektronické stravovacie poukážky alebo účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (napríklad vykonávajú lektorskú činnosť).
3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude pri sprostredkovateľskej forme stravovania (elektronické stravovacie poukážky) prispievať zamestnancom na stravovaciu poukážku dohodnutú **v hodnote 7,50 €** (slovom sedem eur 50/100 eurocentov) alebo poskytne účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie v sume 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Ak pracovná zmena zamestnanca trvá viac ako 11 (slovom jedenásť) hodín, zamestnanec má nárok na ďalšiu stravovaciu poukážku alebo ďalší účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.
4. Zamestnanec si vyberie medzi zabezpečením stravovania formou elektronických stravovacích poukážok alebo poskytnutím účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie, predložením žiadosti zamestnávateľovi najneskôr 7 pracovných dní pred dňom účinnosti výberu. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.

5. Okrem uvedenej sumy zamestnávateľ môže prispievať na stravu zamestnancov v súlade s § 152 ods. 8 Zákonníka práce podľa osobitného predpisu. Osobitným predpisom je zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ v rámci svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie nad rozsah ustanovený § 7 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom fonde. Príspevok na stravovanie zamestnancov nie je týmto zákonom limitovaný, preto, ak je poskytnutý podľa zákona o sociálnom fonde, u zamestnanca je považovaný za príjem oslobodený od dane podľa § 5 ods. 7 písm. b) Zákona o dani z príjmov.
6. Povinný prídelenie do sociálneho fondu je v súlade s § 3 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom fonde pre VHÚ ako rozpočtovú organizáciu **1% zo základu** uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde. Zmluvné strany sa dohodli na ďalšom prídelení v súlade s § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 vo výške **0,5 % zo súhrnu plátov** zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.
7. Zmluvné strany sa dohodli, že zo sociálneho fondu sa poskytne **príspevok na zabezpečenie stravovania** nad rozsah ustanovený osobitným zákonom **vo výške 100 %**, z vytvoreného sociálneho fondu vo forme mesačného príspevku (vo výplate) na zabezpečenie stravovania, ktoré zamestnanec použije v obvyklom stravovacom zariadení.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude **prispievať zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % z hrubej mzdy** zamestnanca za podmienky, že príspevok zamestnanca bude najmenej v rovnakej výške ako príspevok zamestnávateľa. Výška príspevku zamestnancov v skôr uzatvorených zmluvách zostáva zachovaná.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ v súlade s § 141 ods. 3 písm. a) a b) Zákonníka práce poskytne zamestnancovi **d'alsie pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu štyroch pracovných dní** v kalendárnom roku z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 Zákonníka práce alebo z iných vážnych dôvodov, ako sú uvedené v § 141 ods. 2 Zákonníka práce, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Pracovné voľno sa zamestnancovi poskytne v rozsahu 1 (slovom jeden) pracovný deň v rámci štvrtroka (za podmienky vyčerpania dovolenky z predchádzajúceho roku). Uvedené pracovné voľno nie je možné preniesť do ďalšieho štvrtroka, v prípade nevyčerpania prepadá. Pracovné voľno podľa tohto odseku sa poskytne zamestnancovi len v celých dňoch. O poskytnutí ďalšieho pracovného voľna rozhodne riaditeľ VHÚ po predchádzajúcom súhlase vedúceho zamestnanca na základe vyplneného predloženého tlačiva „Pracovné voľno s náhradou mzdy“, najmenej dva (slovom dva) pracovné dni pred požadovaným čerpaním.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa § 141, odsek 3 písmeno a) Zákonníka práce poskytnúť zamestnancom aj ďalší deň pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec zákona uvedeného v § 141, odsek 2 písmeno a) Zákonníka práce, a to na deň bezprostredne nasledujúci po vykonaní očkovania proti COVID-19.
11. Zamestnávateľ vyplatí náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **od 1. 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.

VII. časť

Podmienky poskytovania ďalšieho odstupného a odchodného

1. **Odstupné** pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce sa zvyšuje **o dvojnásobok funkčného platu**, ak bol zamestnanec nepretržite v pracovnom pomere u zamestnávateľa **najmenej 8 rokov** (slovom osem) rokov.
2. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odstupné podľa § 76 ods. 7 Zákonníka práce.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce **v sume dvoch funkčných plátov** zamestnanca; ak jeho pracovný pomer vo VHÚ trval nepretržite **min. 8 rokov** (slovom osem rokov).
4. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak s ním skončil pracovný pomer okamžitým skončením pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.
5. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné podľa ods. 3, ak s ním skončil pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.
6. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi do pracovného pomeru k zamestnávateľovi, Ministerstvu obrany SR alebo k inej rozpočtovej alebo príspevkovej organizácii v pôsobnosti ministerstva obrany alebo k jeho právnomu zástupcovi 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 Ministerstvom obrany SR alebo inou rozpočtovej alebo príspevkovej organizácii v pôsobnosti tohto ministerstva.

VIII. časť

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od doručenia návrhu.
2. Zmeny a dodatky tejto zmluvy musia mať písomnú formu a musia byť podpísané oboma zmluvnými stranami.
3. Zamestnávateľ oboznámi so znením zmluvy obvyklým spôsobom riaditeľov jednotlivých organizačných zložiek.
4. Základná organizácia oboznámi so znením zmluvy všetkých zamestnancov cestou elektronickej pošty. Nových zamestnancov, prijatých do pracovného pomeru, oboznámi zamestnávateľ s touto zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce.
5. Zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2025 do 31. decembra 2025.
6. Táto zmluva bola vyhotovená vo dvoch origináloch, z toho jeden pre zamestnávateľa a jeden pre základnú organizáciu. Táto zmluva bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a u predsedníčky základnej organizácie.
7. Zmluva vzniká prejavom súhlasu s celým jej obsahom a jej podpísaním oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

8. Zmluva nadobúda platnosť dňom jej uzavretia a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv podľa zákona č. 40/1964 Z. z. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov.
9. Platnosť a účinnosť zmluvy sa skončí 31. decembra 2026.

V Bratislave dňa 16. 12. 2025


plk. Mgr. Miloslav ČAPLOVIČ, PhD.
riaditeľ Vojenského historického ústavu




PhDr. Milena BALCOVÁ
predsedníčka Závodného výboru ZOO SOZ ZO pri VHÚ

Slovenský odborový zväz
zamestnancov obrany
ZO Vojenský historický ústav
Závodný výbor
Krajná 27, 821 04 Bratislava

KRYCÍ LIST

Zodpovedný zamestnanec za overenie finančnej operácie:

Vo finančnej operácii alebo jej časti ~~je/nie je*~~ možné pokračovať.

16. 12. 2025

dátum

Mgr. Alena BALÁŽIKOVÁ – vedúca oddelenie FaPZ VHÚ

vojenská hodnosť, titul, meno, priezvisko,
podpis zodpovedného zamestnanca

Zodpovedný vedúci zamestnanec za overenie finančnej kontroly:

Finančnú operáciu alebo jej časť ~~je/nie je*~~ možné vykonať.

16. 12. 2025

dátum

plk. Mgr. Miloš ČAPLOVIČ, PhD. – riaditeľ VHÚ

vojenská hodnosť, titul, meno, priezvisko
a podpis vedúceho zamestnanca

*nehadiace sa prečiarknite