

Vojenské športové centrum DUKLA Banská Bystrica
zastúpené riaditeľom Mgr. Gabrielom Baranom

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu
zamestnancov obrany pri Vojenskom športovom centre DUKLA
Banská Bystrica
zastúpená predsedom Karolom Poláčkom

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na rok 2026

I. časť

Úvodné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len „zmluva“) upravuje vzájomné vzťahy medzi Vojenským športovým centrom DUKLA Banská Bystrica a Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu zamestnancov obrany pri VŠC DUKLA (ďalej len „zmluvné strany“) ich práva a povinnosti v rozsahu zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“) a 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 č. 553/2003 Z. z.“).
2. Zmluva sa vzťahuje na zamestnancov VŠC DUKLA Banská Bystrica (ďalej len „VŠC DUKLA“ alebo „zamestnávateľ“), ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a zamestnancov so zmluvnými platmi, ktorí sú odmeňovaní v zmysle Smernice o odmeňovaní vrcholových športovcov VŠC DUKLA.
3. Rezortom sa pre účely tejto zmluvy rozumie rezort Ministerstva obrany Slovenskej republiky (ďalej len „rezort“).
4. Zmluvné strany spolupracujú a informujú sa o svojich stanoviskách pri tvorbe interných predpisov a iných opatrení, ktoré majú vplyv na pracovné, platové a sociálne podmienky zamestnancov. VŠC DUKLA zašle návrhy takýchto predpisov na zaujatie stanoviska Základnej organizácii Slovenského odborového zväzu zamestnancov obrany VŠC DUKLA (ďalej len „základná organizácia“) v dostatočnom predstihu.
5. Základná organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať VŠC DUKLA vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupracovať so zamestnávateľom pri ich riešení.
6. VŠC DUKLA je v pracovnoprávných vzťahoch povinné zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
7. VŠC DUKLA, podľa svojich prevádzkových možností, bezodplatne poskytne základnej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť v primeranom rozsahu a na organizačnú, kultúrnu, športovú a vzdelávaciu činnosť, priestory na pracoviskách, vrátane ich vybavenia.
8. Zmluvné strany sa dohodli na uvoľňovaní členov základnej organizácie na akcie organizované Slovenským odborovým zväzom zamestnancov obrany (ďalej len „SOZZO“) na žiadosť zamestnanca na nevyhnutne potrebný čas. Za zameškaný pracovný čas poskytne VŠC DUKLA uvoľneným zamestnancom náhradu platu vo výške ich priemerného zárobku. Ak tento čas

presiahne dva dni v kalendárnom mesiaci, základná organizácia refunduje zamestnávateľovi náhradu platu poskytnutú nad rámec dvoch dní. Za tých istých podmienok budú uvoľnení zamestnanci na celoslovenské športové hry, ktoré bude organizovať SOZZO, v trvaní jedného pracovného dňa v kalendárnom roku.

9. VŠC DUKLA poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy členom výkonného výboru základnej organizácie na výkon funkcie v odborovom orgáne SOZZO v rozsahu 4 pracovné dni v kalendárnom roku. Zoznam členov výkonného výboru základnej organizácie tvorí prílohu č. 1 tejto zmluvy. Základná organizácia sa zaväzuje oznámiť zamestnávateľovi zmeny v zložení výkonného výboru do 10 pracovných dní, od kedy k zmenám došlo.
10. Na výkon funkcie v odborovom orgáne, pod ktorým sa rozumie základná organizácia, ktorá je zmluvnou stranou tejto zmluvy, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 30 minút mesačne na každého člena základnej organizácie. Pritom platí, že pracovné voľno podľa prvej vety je možné kumulovať v lehote 3 mesiacov a základná organizácia bude VŠC DUKLA o rozvrhu jeho čerpania informovať týždeň pred začiatkom kalendárneho mesiaca, v ktorom plánuje jeho čerpanie, s uvedením menného zoznamu zamestnancov a rozsahu čerpania pracovného voľna. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva pracovné voľno poskytnuté podľa tohto odseku na dohodnutý účel.
11. Účasť na vzdelávaní podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce sa dohodla na tri pracovné dni za člena výkonného výboru základnej organizácie za rok. Základná organizácia bude o účasti informovať zamestnávateľa v prípade vlastného vzdelávania najmenej 14 dní vopred, v prípade vzdelávania zabezpečovaného vyšším odborovým orgánom bezodkladne po doručení pozvánky. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva pracovné voľno poskytnuté podľa tohto odseku na dohodnutý účel.

II. časť

Prerokovanie, právo na informácie a kontrolu

1. VŠC DUKLA vopred prerokuje so základnou organizáciou návrhy opatrení:
 - na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou;
 - na zásadné otázky sociálnej politiky;
 - na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia;
 - týkajúcich sa najmenej desiatich zamestnancov;
 - týkajúcich sa platových, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov, vrátane rozpisu použitia platových prostriedkov a ich zmien;
 - týkajúcich sa organizačných zmien, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti VŠC DUKLA alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, alebo zmena právnej formy VŠC DUKLA;
 - týkajúcich sa využitia rekreačných a sociálnych zariadení;
 - na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Za včasné prerokovanie návrhov opatrení sa považuje lehota spravidla 14 dní pred predpokladanou účinnosťou príslušných návrhov na prijatie opatrení. Tým nie sú dotknuté lehoty uvedené v Zákonníku práce.

2. Na účely uvedené v ods. 1 tohto článku zmluvy VŠC DUKLA poskytne základnej organizácii potrebné informácie, konzultácie a doklady, a to bez zbytočného odkladu od ich vyžiadania, aby prerokovanie splnilo svoj účel. Zamestnávateľ v rámci svojich možností prihliada na stanovisko základnej organizácie. Ak vzniknú zásadné rozpory v procese prerokovania, stanú sa predmetom osobitného rokovania príslušných zástupcov VŠC DUKLA a základnej organizácie, s cieľom čo najpriateľnejšie riešiť a vysvetliť dôvody rozdielnych názorov, pred prijatím rozhodnutia.
3. VŠC DUKLA na požiadanie písomne informuje základnú organizáciu o zásadných otázkach rozvoja činnosti, a to raz ročne. Prehľad čerpania sociálneho fondu zamestnancov a čerpania platových prostriedkov zamestnancov, s uvedením čerpania jednotlivých zložiek platu, predloží zamestnávateľ základnej organizácii na požiadanie štvrťročne. Zamestnávateľ na požiadanie poskytne základnej organizácii informácie podľa prvej a druhej vety tohto odseku aj mimoriadne a v štruktúre podľa požiadaviek tak, aby základná organizácia mohla zaujať kvalifikované stanoviská k týmto otázkam.
4. Základná organizácia má pri uplatnení svojich kontrolných oprávnení v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane predpisov týkajúcich sa platov zamestnancov a dodržiavania záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a tejto zmluvy, právo vyžadovať od VŠC DUKLA potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok a vyžadovať od príslušného vedúceho zamestnanca a orgánu jemu nadriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov. Základná organizácia bude o plánovanej kontrole podľa uvedených oprávnení o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa informovať VŠC DUKLA najneskôr päť pracovných dní vopred, vrátane uvedenia mien osôb, ktoré kontrolu vykonajú. Výsledky kontroly prerokuje základná organizácia s VŠC DUKLA najneskôr do piatich dní po skončení kontroly. V prípade, že VŠC DUKLA neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, dorúčením zápisnice o kontrole sa výsledok kontroly považuje za prerokovaný.
5. Zmluvné strany budú spolupracovať pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.
6. Zamestnávateľ a základná organizácia sa v súlade s ust. § 230b ods. 1 druhá veta Zákonníka práce dohodli, že zamestnávateľ zverejní informáciu o pôsobení základnej organizácie na svojom webovom sídle.

III. časť Odmeňovanie

1. O kruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa môže určiť tarifný plat podľa príslušnej 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. dohodne zamestnávateľ so základnou organizáciou. Celkové zvýšenie takto určených tarifných platov zamestnancov môže byť v priemere najviac o 30 % vyššie, ako by boli tarifné platy týchto zamestnancov určené podľa zaradenia do platového stupňa.
2. Osobné príplatky sa priznávajú, znižujú alebo odoberajú podľa týchto kritérií:
 - a) počas skúšobnej doby je možné osobný príplatok priznať najviac do výšky 20 % z priznaného tarifného platu,
 - b) za preukázané závažné alebo opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa osobné príplatky znižujú najmenej o 50 % alebo sa odoberajú na čas podľa rozhodnutia povereného vedúceho zamestnanca, najmenej však na čas troch kalendárnych mesiacov,
 - c) pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny možno znížiť osobné príplatky maximálne o 50 % na čas najviac troch kalendárnych mesiacov; pri určení miery zníženia zamestnávateľ vždy prihliada na doterajšiu pracovnú činnosť zamestnanca a na charakter porušenia pracovnej disciplíny.
3. Zamestnancom, na ktorých sa nevzťahuje ustanovenie ods. 2 tohto článku, sa v roku 2026 priznávajú osobné príplatky najmenej vo výške 35 % priemerného percenta súhrnu osobných príplatkov priznaných za organizačnú zložku k 31.12.2025 vo vzťahu k súhrnu priznaných tarifných platov zamestnancov priznaných za organizačnú zložku k 31. 12. 2025. Týchto 35 % priemerného percenta súhrnu osobných príplatkov sa vypočíta pre každého zamestnanca z jeho tarifného platu. Z takto vypočítaného percenta osobného príplatku sa vychádza po celý rok.
4. VŠC DUKLA bude pri priznávaní osobných príplatkov zamestnancom dodržiavať zásadu proporcionality. Zamestnávateľ súčasne k 30. septembru 2026 vypracuje informáciu o priemernom percente priznaných osobných príplatkov k platovým tarífam, ktorú prerokuje s výkonným výborom základnej organizácie do 31. októbra 2026.
5. Podľa § 14b ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. patrí príplatok za služobné motorové vozidlo do výšky 20 eur mesačne zamestnancovi, ktorý má pridelené do trvalej starostlivosti služobné motorové vozidlo a týmto vozidlom jazdí, pričom starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností.
6. Podrobnejšie podmienky poskytovania odmien podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z.:
 - a) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov, 60 rokov a 70 rokov patrí zamestnancovi odmena do výšky jeho naposledy priznaného funkčného platu. Odmena nepatrí zamestnancovi počas plynutia skúšobnej doby;

- b) za 20 rokov nepretržitého trvania pracovného pomeru k rezortu patrí zamestnancovi odmena 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 mesiac po splnení podmienok;
 - c) za každých ďalších 10 rokov nepretržitého trvania pracovného pomeru k rezortu nad rozsah trvania podľa písm. b) tohto odseku patrí zamestnancovi odmena 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 mesiac po splnení podmienok;
 - d) za poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní 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 výšky dvojnásobku jeho funkčného platu;
 - e) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy môže byť zamestnancovi priznaná odmena až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu;
 - f) 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.
7. Zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ zaradil do plánu vyzozumenia a ktorý je povinný hlásiť vedúcemu zamestnancovi miesto pobytu mimo pracovného času a byť pripravený dostaviť sa určeným spôsobom na plnenie osobitných úloh pri zabezpečovaní opatrení za pohotovosť mesačne vo výške 12 % platovej tarify prvého stupňa platovej triedy základnej stupnice platových taríf . Náhrada sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.
 8. Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie. Za rovnaké obdobie je splatná aj náhrada za pracovnú pohotovosť a náhrada za pohotovosť. Výplatný termín platu je 10. deň v nasledujúcom kalendárnom mesiaci. Ak tento deň pripadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni alebo sviatok, plat sa vypláca v najbližší predchádzajúci pracovný deň.
 9. Zamestnávateľ zabezpečí chemické čistenie a pranie pracovného odevu pre zamestnanca, ktorý je povinný ho nosiť v súvislosti s výkonom práce. V prípade nezabezpečenia chemického čistenia a prania pracovného odevu poskytne zamestnancovi príspevok formou paušálnej náhrady vo výške 0,40 € za každý odpracovaný deň.
 10. Dohoda o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu zamestnancov VŠC DUKLA na rok 2026 tvorí prílohu č. 2 tejto zmluvy.

IV. časť

Pracovnoprávne vzťahy

1. V súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce môže VŠC DUKLA predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu aj nad dva roky so zamestnancami –

vrcholovými športovcami a trénermi prijatými do pracovného pomeru na základe zákona č. 552/2003 Z. z., ktorí svojimi dosahovanými výsledkami preukázali opodstatnenosť ich ďalšieho zaradenia v stredisku štátnej športovej reprezentácie na pozíciu vrcholový športovec alebo tréner, za účelom čo najlepšej štátnej športovej reprezentácie. Dôvodom tejto úpravy pracovnoprávných vzťahov v danej kategórii zamestnancov je úzko špecifická pracovná náplň uvedených pracovných pozícií, ktoré sú závislé od dosahovania vysokej úrovne športovej výkonnosti v konkrétnom a časovo obmedzenom období.

2. Pracovný čas sa rozvrhuje rovnomerne na päť pracovných dní v týždni. Úpravu rozvrhnutia pracovného času pracovných činností, pre ktoré sa uplatní nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne, najviac však na štyri mesiace, dohodne zamestnávateľ so základnou organizáciou. Ustanovenie druhej vety tohto odseku zmluvy platí aj pre určenie začiatku a konca pracovného času, rozvrhu pracovných zmien, začiatku a konca prestávok na odpočinok a na jedenie, ako aj pre určenie okruhu pracovných činností, v prípade ktorých sa zamestnancom do pracovného času započítava.
3. Uvoľnené alebo novo vytvárané pracovné miesta zamestnávateľ obsadí prednostne svojimi zamestnancami, ak o také miesto prejavia záujem a budú spĺňať predpoklady podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme.
4. Pracovný čas zamestnanca zamestnaného na plný úväzok je 37 a ½ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca zamestnaného na polovičný úväzok je 18,75 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je maximálne 36 a 1/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý pravidelne vykonáva prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je maximálne 35 hodín týždenne.
5. Výmera dovolenky zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.
6. V prípade nepriaznivých klimatických podmienok, v dôsledku ktorých teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni na konkrétnom pracovisku, kde zamestnanec priamo vykonáva pracovnú činnosť, presiahne teplotu 30 °C, VŠC DUKLA bez zbytočného odkladu rozhodne o vhodnej úprave pracovných podmienok a pracovného času.

V. časť Sociálna oblasť

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnota príspevku zamestnávateľa na stravovanie bude minimálne 5,10 €. VŠC DUKLA bude prispievať na stravovanie podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. VŠC DUKLA zabezpečí zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, poskytnutie ďalšieho príspevku.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že nevyčerpané prostriedky zo sociálneho fondu, ktoré neboli poskytnuté na príspevok v roku 2025 sa použijú na poskytnutie príspevku formou stravovacích poukážok každému zamestnancovi, pričom výška príspevku sa určí individuálne pre každého zamestnanca, a to na základe počtu odpracovaných mesiacov v roku 2025. Stravovacie poukážky budú zamestnancom poskytnuté v mesiaci marec 2026.
3. VŠC DUKLA prerokuje so základnou organizáciou opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie. Zmluvné strany sa dohodli, že v rámci nevyhnutnosti zavedenia systému celoživotného vzdelávania umožní VŠC DUKLA zvýšenie kvalifikácie podľa ustanovenia § 155 Zákonníka práce zamestnancom, ktorí o zvýšenie kvalifikácie prejavia záujem, v súlade s plánom personálneho rozvoja VŠC DUKLA.
4. VŠC DUKLA, v závislosti od prevádzkových možností, umožní využívanie výcvikového strediska Králiky zamestnancom a nepracujúcim dôchodcom – bývalým zamestnancom VŠC DUKLA a ich rodinným príslušníkom, ako ubytovanie v tomto stredisku za náhradu. Týmto však nemôže dôjsť k obmedzeniu športovej prípravy vrcholových športovcov VŠC DUKLA. Ustanovenie tohto bodu sa použije primerane a v súlade s platnou legislatívou.
5. VŠC DUKLA umožní využívanie regeneračnej linky a posilňovne zamestnancom a ich rodinným príslušníkom v súlade s predpismi o využívaní týchto priestorov a platnou legislatívou.
6. VŠC DUKLA, v závislosti od svojich prevádzkových možností, umožní zamestnancom prenajatie automobilov v jeho majetku alebo správe pri rodinných udalostiach (napr. svadba, pohreb, atď.). Ustanovenie tohto bodu sa použije primerane a v súlade s platnou legislatívou.
7. VŠC DUKLA umožní zamestnancom prenájom nebytových priestorov v jeho majetku alebo správe pri rodinných udalostiach (napr. svadba, pohreb, atď.) v súlade s platnou legislatívou.
8. Na základe vzájomnej dohody môže zamestnávateľ poskytnúť základnej organizácii nebytové priestory a dopravné prostriedky na zabezpečenie realizácie kultúrno-spoločenských akcií (najmä na schôdze, zájazdy, a športové akcie).
9. Zmluvné strany sa dohodli na prídiele do sociálneho fondu vo výške 1,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
10. Zmluvné strany sa dohodli, že zo sociálneho fondu budú poskytované príspevky na zabezpečenie stravovania v sume 1,90 € na každého zamestnanca na deň.
11. Zmluvné strany sa dohodli, že VŠC DUKLA v súlade s § 141 ods. 3 písm. a) a b) Zákonníka práce poskytne zamestnancovi, ktorý bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa pred 1. januárom 2026 a zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer u zamestnávateľa do 30. apríla 2026, ďalšie pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu troch pracovných dní v kalendárnom roku z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 Zákonníka práce, alebo z iných vážnych dôvodov

ako sú dôvody uvedené v § 141 ods. 2 Zákonníka práce. Zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer:

- a) od 1. mája do 31. augusta 2026 poskytne VŠC DUKLA ďalšie pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 2 pracovných dní,
- b) od 1. septembra 2026 poskytne VŠC DUKLA ďalšie pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu jedného pracovného dňa v kalendárnom roku.

O poskytnutí pracovného voľna nad rámec uvedený v tomto odseku rozhoduje najbližší nadriadený s ohľadom na plnenie úloh zamestnávateľa, ktorý zároveň vedie evidenciu jeho čerpania. Pracovné voľno podľa tohto odseku sa zamestnancovi poskytuje spravidla v dňoch, pričom na žiadosť zamestnanca sa môže poskytnúť v hodinách. Podmienkou čerpania pracovného voľna podľa tohto odseku je vyčerpanie dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok, na ktorú zamestnancovi vznikol nárok.

12. VŠC DUKLA bude vyplácať náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu po dobu 14 dní určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
13. Zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa nastupujúce do prvého ročníka základnej školy poskytne VŠC DUKLA pracovné voľno s náhradou funkčného platu v prvý deň školského vyučovania na základe jeho písomnej žiadosti. K žiadosti zamestnanec priloží rozhodnutie príslušnej školy o prijatí žiaka do školy. Pracovné voľno patrí len jednému z rodičov.
14. VŠC DUKLA bude prispievať zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 3 % z ich vymeriavacieho základu.
15. VŠC DUKLA od 1. júna 2026 môže umožniť zamestnancom príležitostne vykonávať prácu z domácnosti (ďalej len „home office“) v rozsahu štyroch dní mesačne za predpokladu, že zamestnancovi uplynula skúšobná doba a vykonávaný druh práce to umožňuje. Podmienky poskytovania home office a podrobnosti o jeho výkone upraví interný predpis VŠC DUKLA.

VI. časť

Podmienky poskytovania ďalšieho odstupného a odchodného

1. Odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodu 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 k rezortu najmenej 8 rokov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak jeho pracovný pomer k rezortu trval nepretržite najmenej 8 rokov, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a ods. 1 a 2 Zákonníka práce a v príslušnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca:
 - 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 zamestnanec požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich 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 desiatich dní po jeho skončení.
3. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru opätovne nastúpi do pracovného pomeru k zamestnávateľovi alebo 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 obrany SR.
4. Na odstupné podľa odsekov 1 a 3 tohto článku nevzniká nárok, ak bolo toto odstupné v minulosti už vyplatené pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa alebo inej rozpočtovej alebo príspevkovej organizácii rezortu.

VII. časť

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany môžu navrhnuť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy, návrh je druhá zmluvná strana povinná prerokovať do 15 dní od doručenia návrhu.
2. Zmluva má nasledovné prílohy:
- i) príloha č. 1: zoznam členov výkonného výboru základnej organizácie,
 - ii) príloha č. 2: dohoda o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu na rok 2026.
3. Zmenu alebo doplnenie tejto zmluvy možno vykonať len so súhlasom oboch zmluvných strán, a to formou písomného dodatku ku zmluve.
4. VŠC DUKLA oboznámi so znením zmluvy obvyklým spôsobom vedúcich zamestnancov. Základná organizácia oboznámi so znením zmluvy ostatných zamestnancov, na ktorých sa táto zmluva vzťahuje.
5. 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. Platnosť a účinnosť zmluvy sa končí 31.01.2027.

V Banskej Bystrici dňa 19.2.2026

Mgr. Gabriel Baran

riaditeľ VŠC DUKLA

Karol Poláček

predseda Základnej organizácie
Slovenského odborového zväzu
zamestnancov obrany pri
VŠC DUKLA