

č.: VHÚ-126/2023

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2024

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 organizáciou 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 2024**

## 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 vzájomné 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 Zákonníka práce, zákona o výkone práce vo verejnom záujme a zákona o odmeňovaní.
3. Táto zmluva sa vzťahuje na zamestnancov VHÚ, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona o odmeňovaní.
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.
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, splnutie, 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. Zamestnávateľ na základe písomnej požiadavky predsedníčky základnej organizácie predloží základnej organizácii raz štvrtročne prehľad celkového čerpania platových prostriedkov zamestnancov, s uvedením čerpania jednotlivých zložiek rozpočtovej klasifikácie mzdových prostriedkov.
5. Základná organizácia pri uplatnení svojej kontrolnej právomoci v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane platových, a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, má právo vyžadovať od zamestnávateľa potrebné informácie a podklady, 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.

#### **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 zdoľávaní 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.
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 2024. 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 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“ (ďalej len „FOO“) patrí mesačne príplatok za zmenu 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 zmenu 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 eur mesačne. Vodičovi patrí v kalendárnom mesiaci príplatok v sume 20 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.

#### 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 (siedmich) pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 (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 pracovných dní v týždni v trvaní 37 a 1/2 hodiny týždenne. Zamestnanci zamestnávateľa zaradení na pracovnú pozíciu pracovník FOO, ktorí vykonávajú prácu v nepretržitej prevádzke, majú povinnosť odpracovať 35 hodín týždenne.
5. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne v nepretržitej prevádzke sa zavádza na 12 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 stravovacie poukážky dohodnutú v hodnote 6,00 € 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 hodín, zamestnanec má nárok na ďalšiu stravovacie poukážky 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 prespievať 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, ktorý bol v pracovnom pomere pred 1. januárom 2024 a zamestnancovi, ktorému pracovný pomer vznikne do 31. marca 2024, ďalšie 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. Zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer:
  - a) od 1. apríla 2024 do 30. júna 2024 poskytne zamestnávateľ ďalšie pracovné voľno v rozsahu troch pracovných dní,
  - b) od 1. júla 2024 do 30. septembra 2024 poskytne zamestnávateľ ďalšie pracovné voľno v rozsahu dvoch pracovných dní,
  - c) od 1. októbra 2024 do 31. decembra 2024 poskytne zamestnávateľ ďalšie pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa v kalendárnom roku.Pracovné voľno podľa tohto odseku sa poskytne zamestnancovi len v celých dňoch. O poskytnutí ďalšieho pracovného voľna rozhodne vedúci zamestnanec zamestnávateľa na základe vyplneného predloženého tlačiva „Pracovné voľno s náhradou mzdy“, najmenej 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.
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**

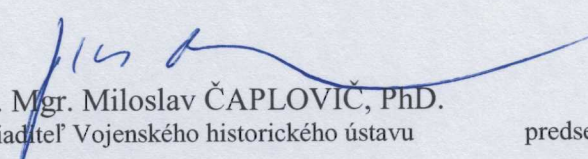
1. Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od doručenia návrhu.
2. Zmeny a dodatky tejto zmluvy musia mať písomnú formu a musia byť podpísané oboma zmluvnými stranami.
3. Zamestnávateľ oboznámi so znením zmluvy obvyklým spôsobom riaditeľov jednotlivých organizačných zložiek.
4. Základná organizácia oboznámi so znením zmluvy všetkých zamestnancov cestou elektronickej pošty.
5. Zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2024 do 31. decembra 2024.
6. Táto kolektívna zmluva bola vyhotovená vo dvoch origináloch, z toho jeden pre zamestnávateľa a jeden pre základnú organizáciu.
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

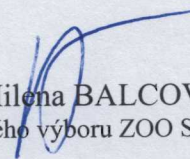


prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov.

9. Platnosť a účinnosť zmluvy sa skončí 31. decembra 2024.

V Bratislave dňa 18. 12. 2023

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

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



**Org. čís. 25-2003-5103**  
Slovenský odborový zväz  
zamestancov obrany  
ZO Vojenský historický ústav  
Závodný výbor  
Krajná 27, 821 04 Bratislava