

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROK 2015**

Krajská prokuratura Bratislava
Vajnorská 47, 812 56 Bratislava
1/2 Spr 648/14/1100-1

Závodný výbor základnej organizácie
odborového zväzu verejnej správy
a kultúry na Krajskej prokuratúre
Bratislava

V súlade s ustanovením zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a ustanovením Zákonník práce v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Krajská prokuratura Bratislava
zastúpená krajskou prokurátorkou JUDr. Ivetou Kopčovou
(ďalej len zamestnávateľ)

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej
správy a kultúry na Krajskej prokuratúre Bratislava
zastúpená predsedom závodného výboru JUDr. Jurajom Hudecom
(ďalej len základná organizácia)

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

a svojimi podpismi na nej deklarujú svoju vôľu a záujem riadne zabezpečiť v jej obsahu prijaté záväzky počas celého obdobia jej platnosti.

ČASŤ I.

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Táto kolektívna zmluva bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovým orgánom, v súlade so zákonom č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakteľoch prokuratúry v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o prokurátoroch a právnych čakteľoch prokuratúry“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“), zákonom 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“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2015 zo dňa 10. decembra 2014 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 zo dňa 10.decembra 2014.

Článok 2

Táto kolektíva zmluva vymedzuje záväzky zmluvných strán v oblasti:

- a) postavenia odborovej organizácie a vzájomných vzťahov zmluvných strán
- b) pracovnoprávnych vzťahov
- c) platových podmienok
- d) starostlivosti o zamestnancov
- e) výchovnej a vzdelávacej činnosti
- f) tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu
- g) bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
- h) vzťahov vzájomnej spolupráce

Článok 3

Závaznosť kolektívnej zmluvy

1. Podľa § 2 a § 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov práva a povinnosti dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve sa vzťahujú na zamestnávateľa a všetkých prokurátorov, štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí u zamestnávateľa vykonávajú služobné povinnosti vyplývajúce zo služobného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru, alebo pracovné povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru (ďalej len „zamestnanec“).
2. Kolektívna zmluva sa uzatvára za účelom predchádzania sociálnemu napätiu a dosiahnutia sociálneho zmieru. Cieľom kolektívnej zmluvy je zabezpečiť splnenie úloh zamestnávateľa s prihliadnutím na oprávneného záujmy a potreby zamestnancov, zlepšenie ich služobných, pracovných, sociálnych a životných podmienok.
3. Kolektívna zmluva vymedzuje záväzky v oblasti zamestnanosti, pracovných podmienok, odmeňovania, sociálnych a pracovných istôt zamestnancov. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje rovnako aj na prípadného právneho nástupcu pri zmene alebo zániku zamestnávateľa.
4. K dosiahnutiu a udržaniu sociálneho zmieru, ktorý je základným predpokladom úspešného plnenia úloh zamestnávateľa, pri súčasnej spokojnosti zamestnancov, budú obidve zmluvné strany vždy prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú spolu prerokovávať v dostatočnom predstihu pripravované opatrenia a zámery, ktoré sa budú dotýkať záujmov druhej strany.

Článok 4

S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov prostredníctvom odborového orgánu.

Článok 5

Kolektívne vyjednávanie

1. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie. Odborová organizácia sa zúčastňuje na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania, pričom zamestnávateľ je povinný umožniť týmto zástupcom zamestnancov pôsobiť na pracoviskách.
2. Zamestnávateľ na všetkých úrovniach pri kolektívnom vyjednávaní považuje príslušnú odborovú organizáciu za svojho sociálneho partnera.

Článok 6

Zákaz diskriminácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že všetky ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy budú uplatňovať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch.
2. Krajská prokuratúra Bratislava uznáva ZO SLOVES na Krajskej prokuratúre Bratislava a výbor odborovej organizácie za oprávneného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní a uznáva práva odborovej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať záväzky vyplývajúce z Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 111 o diskriminácii v zamestnaní a povolani. Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Zamestnávateľ nesmie zisťovať sexuálnu orientáciu zamestnanca.
3. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku.
4. Zamestnávateľ nesmie narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa s tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných prostredníctvom technických zariadení zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a prijatú na túto adresu, ako aj monitorovanie používania internetovej a intranetovej siete na zariadení zamestnávateľa bez toho, aby táto skutočnosť nebola vopred prerokovaná s odborovou organizáciou a nebol o nej vopred informovaný aj konkrétny zamestnanec, ktoré sa takéto monitorovanie týka.
5. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností, môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ak zamestnanec, ktorý sa považuje za poškodeného z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, preukáže súdu skutočnosť, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.
6. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky vrátane odmeňovania za prácu a iných peňažných plnení, odbornú prípravu a príležitosť dosiahnuť funkčný alebo iný postup v zamestnaní.

ČASŤ II.

ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 7

1. Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu odborového zväzu verejnej správy a kultúry na Krajskej prokuratúre Bratislava a jej Závodný výbor (ďalej len závodný výbor) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní a uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. V súlade s ústavným právom slobodne sa združovať a v súlade so zákonom č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení zákona č. 62/1993 Z. z. uznáva zamestnávateľ existenciu základnej organizácie odborového zväzu na pracovisku a bude rešpektovať všeobecnú zásadu účasti odborov na riešení pracovnoprávných sporov.
3. Zamestnávateľ bude bezplatne poskytovať odborovému orgánu pracovné priestory, vrátane ich vybavenia, hradiť náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
4. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovým orgánom pripravované organizačné zmeny a iné opatrenia týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov.
5. Zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase zamestnanca – člena odborovej organizácie, súhlasí s vykonávaním zrážok z platu (mzdy) titulom členských príspevkov v prospech odborovej organizácie. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 7 dní po termíne vyúčtovania mzdy.
6. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby na základe požiadavky odborového orgánu stretávať s Výborom ZO s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
7. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO SLOVES za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
8. Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy, poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku a stravný lístok. Po predchádzajúcej dohode so zamestnávateľom môže zamestnávateľ poskytnúť služobné motorové vozidlo s vodičom za účelom prepravy týchto osôb na odborové schôdze, konferencie, zjazdy a podujatia odborárskej výchovy. Zamestnávateľ poskytne vodičovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku a stravný lístok. Týmto ustanovením nie je dotknutý Článok 22 ods. 3 tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác, potrebných pri výkone odborárskych funkcií.

Článok 8

Zástupcovia zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a pri ktorých by mohlo dôjsť k porušeniu právom chránených záujmov zamestnancov a zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá aj po skončení funkcie zástupcu zamestnancov, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 9

Kontrolná činnosť odborovej organizácie a spolurozhodovanie

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonať na požiadanie závodného výboru kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorných predpisov a kontrolu dodržiavania tejto podnikovej kolektívnej zmluvy.
2. Za týmto účelom sú členovia závodného výboru oprávnení najmä:
 - a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa
 - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie, správy a podklady
 - c) podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov
 - d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e) požadovať od zamestnávateľa podať správu o vykonaných opatreniach zistených pri výkone kontroly
3. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom náležitosti uvedené v ustanovení § 118 odsek 1 písmeno a) zákona o štátnej službe. Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu na základe § 118 odsek 2, odsek 3 zákona o štátnej službe. Na účely tejto kontroly zamestnávateľ odborovému orgánu poskytne potrebné informácie, konzultácie, doklady a prihliada na jeho stanovisko.
4. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov náležitosti uvedené v ustanovení § 237 odsek 2 Zákonníka práce. Zástupcovia zamestnancov majú právo na informácie a kontrolu podľa § 238 a podľa § 239 Zákonníka práce.

Článok 10

Ochrana odborových funkcionárov

1. Člen závodného výboru, ako aj zástupca zamestnancov pre BOZP nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní
2. Zamestnávateľ môže dať členovi závodného výboru výpoveď alebo s ním okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj to, ak závodný výbor písomne neodmietol udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

3. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia štátnozamestnaneckého, alebo pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

ČASŤ III.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 11

Pracovnoprávne vzťahy upravuje zákon o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry, zákon o štátnej službe, zákon o výkone práce vo verejnom záujme a zákon o odmeňovaní zamestnancov vo verejnom záujme, Zákonník práce (ďalej len „ZP“) a súvisiace právne predpisy.

Článok 12

Pracovný a služobný čas

1. Služobný čas prokurátora upravuje zákon o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry. Základná dĺžka služobného času prokurátora je 40 hodín týždenne.

2. Služobný čas štátneho zamestnanca a právneho čakatľa upravuje zákon o štátnej službe a Zákonník práce. Dĺžka služobného času štátneho zamestnanca a právneho čakatľa je 37 a ½ hodiny týždenne. V tomto týždennom služobnom čase nie sú zahrnuté prestávky na obed v rozsahu ½ hodiny denne. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách práce prestávku v trvaní ½ hodiny, určenú na odpočinok a jedlo.

3. Pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke, alebo v nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne. V tomto týždennom pracovnom čase nie sú zahrnuté prestávky na obed v rozsahu ½ hodiny denne.

4. Základný služobný (pracovný) čas je určený od 8.00 hod. do 13.00 hod. a úsek voliteľného služobného (pracovného) času je rozvrhnutý na začiatok služobného dňa (pracovnej zmeny) od 6.00 hod. do 8.00 hod. a na koniec služobného dňa (pracovnej zmeny) od 13.00 hod. do 18. 00 hod..

5. V období od 1. júna do 31. augusta na základe žiadosti odborovej organizácie v súlade s ustanovením § 4 odsek 1 Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom, chladom pri práci s poukazom na § 2 písm. h) v súvislosti s prekračovanými

hodnotami prípustných mikroklimatických podmienok v dôsledku záťaže teplom za mimoriadne teplých dní, vedúci služobného úradu opatrením rozhodne o dočasnej úprave pracovného, resp. služobného času.

6. Počas pracovného (služobného) času sú zamestnanci povinní zdržiavať sa na pracovisku. Zamestnanci sa môžu počas pracovného času vzdialiť zo svojho pracoviska len s predchádzajúcim súhlasom príslušného vedúceho zamestnanca, s výnimkou prestávky na odpočinok a jedenie a pracovnej cesty.

Článok 13

Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 97 Zákonníka práce môže nariadiť zamestnancovi v kalendárnom roku prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín a z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v rozsahu najviac 400 hodín.

Článok 14

Dovolenka

1. Dovolenka prokurátora je upravená v zákone o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry. Základná výmera dovolenky prokurátora je šesť týždňov v kalendárnom roku.

2. Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca a právneho čakatela je päť týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka vo výmere šesť týždňov v kalendárnom roku patrí štátnemu zamestnancovi a právnemu čakatelovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

3. Základná výmera dovolenky zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je päť týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka vo výmere šesť týždňov v kalendárnom roku patrí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Časť IV.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 15

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat (mzdu) a ostatné náležitosti v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 16

Plat (mzda) je splatný mesiac pozadu k 11. dňu nasledujúceho mesiaca. Ak tento termín prípadne na deň služobného (pracovného) voľna alebo pracovného pokoja, je plat splatný v služobný (pracovný) deň predchádzajúci tomuto dňu.

Článok 17

Odstupné

1. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3. **Štátnemu zamestnancovi** v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 47 písmeno a) a b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu patrí odstupné v sume dvojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky, patrí mu odstupné v sume štvornásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Ak funkčný plat podľa prvej vety je nižší ako posledne priznaný funkčný plat, patrí štátnemu zamestnancovi podľa prvej vety odstupné v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky, patrí mu odstupné v sume trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu.

Článok 18

Odchodné

1. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2. Pri splnení podmienok uvedených v odseku 1 patrí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odchodné najmenej v sume jeho dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak u zamestnávateľa nepretržite odpracoval viac ako 2 roky a menej 20 rokov a požiadal o poskytnutie starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

3. Pri splnení podmienok uvedených v odseku 1 patrí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odchodné najmenej v sume jeho troch priemerných mesačných zárobkov, ak u zamestnávateľa nepretržite odpracoval viac ako 20 rokov a požiadal o poskytnutie starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

4. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

5. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval nepretržite viac ako 2 roky a menej ako 5 rokov odchodné v sume jeho posledne priznaného funkčného

platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

6. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval nepretržite viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov odchodné v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

7. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval nepretržite viac ako 10 rokov odchodné v sume trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

8. Ak štátnemu zamestnancovi bolo poskytnuté odchodné podľa osobitného predpisu v nižšej sume, ako by mu patrilo podľa odsekov 5,6 a 7, poskytne sa mu odchodné vo výške rozdielu sumy zistenej podľa odseku 1 a sumy vyplatennej podľa osobitného predpisu. Ak štátnemu zamestnancovi bolo poskytnuté odchodné podľa osobitného predpisu v rovnakej sume alebo vo vyššej sume, ako by mu patrilo podľa odsekov 5,6 a 7, odchodné mu nepatrí.

Článok 19

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku v súlade s § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní v sume jeho funkčného platu.

2. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi v súlade s § 99 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho posledne priznaného funkčného platu.

3. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi v súlade s § 99 ods. 1 písm. f) zákona o štátnej službe odmenu pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, v sume trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru.

Článok 20

Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov.
2. Zamestnávateľ spracuje a prerokuje s Výborom ZO zásady ďalšieho vzdelávania, so zámerom umožniť účasť čo najširšej skupine zamestnancov na ďalšom vzdelávaní v súlade s potrebami zamestnávateľa. Prehlbovanie kvalifikácie, ktoré je v súlade s potrebami zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi plat (mzda).
3. Zamestnávateľ môže na žiadosť zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme uzatvoriť dohodu o zvyšovaní kvalifikácie v súlade s § 140 a § 155 Zákonníka práce.
4. Na žiadosť štátneho zamestnanca môže služobný úrad (zamestnávateľ) uzatvoriť so štátnym zamestnancom písomnú dohodu o zvyšovaní kvalifikácie v súlade s § 80 zákona o štátnej službe, ak je toto zvyšovanie v súlade s požiadavkami na vykonávanie štátnej služby.
5. Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a odborných seminároch.

ČASŤ V.

SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 21

Tvorba a použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a ďalšieho prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o sociálnom fonde).
2. Povinný prídelt je vo výške 1 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných všetkým zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
3. Ďalší prídelt podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde je 0,40 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných všetkým zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne príspevky v sociálnej oblasti v súlade so schváleným rozpočtom sociálneho fondu.

5. Čerpanie sociálneho fondu pre prokurátorov, právnych čakatel'ov, štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa upravuje nasledovne:

- a) 90% sociálneho fondu: príspevok na stravovanie zamestnancov (1,00 € na jeden stravný lístok)
- b) 10% sociálneho fondu : 1/ príspevok na regeneráciu zamestnancov (náklady spojené s účasťou zamestnancov na športových podujatiach, kultúrnych a spoločenských akciách organizovaných zamestnávateľom)
2/ príspevok na sociálnu výpomoc zamestnancov
3/ finančný príspevok zamestnancovi vo výške 150,00 €:
 - a) pri jeho prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku
 - b) ktorý odpracoval v rezorte prokuratúry 30 rokov, a ktorý odpracoval každých ďalších 5 rokov nad 30 rokov (pracovné jubileum – vernostné).

6. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

7. O príspevku na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov rozhoduje zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou.

8. O poskytnutí sociálnej výpomoci rozhodne zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou na základe žiadosti zamestnanca.

9. Zamestnávateľ poskytne výboru ZO prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu jedenkrát za polroka a vždy na požiadanie.

Článok 22

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí v súčinnosti s výborom ZO stravovanie zamestnancov prostredníctvom stravných poukážok VAŠA. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie, a to prokurátorom, právnym čakatel'om a štátnym zamestnancom vo výške 65% ceny jedla, najviac však 65% stravného poskytovaného pri služobnej (pracovnej) ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme vo výške najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov) zo sociálneho fondu na jednu stravnú poukážku (stravný lístok) pre všetkých zamestnancov vo výške 1,00 €.

2. Stravná poukážka (lístok) sa poskytne zamestnancovi aj počas každej dočasnej pracovnej neschopnosti a ošetrovania člena rodiny a to maximálne po dobu prvých 20 pracovných (služobných) dní, počas čerpania dovolenky a počas plateného, študijného a náhradného voľna. Uvedené sa nevzťahuje na hospitalizáciu zamestnanca v nemocnici.

3. Ak zamestnanec je na služobnej (pracovnej) ceste a uplatňuje si nárok na cestovné náhrady podľa osobitného predpisu alebo mal zabezpečené stravovanie, stravný lístok sa mu neposkytuje.

4. Stravovanie sa poskytuje i dôchodcom, ktorí u zamestnávateľa pracovali do odchodu do starobného dôchodku s tým, že príspevok na jeden zakúpený lístok zo sociálneho fondu bude 0,50 €. Podmienkou príspevku je, že dôchodca si platí príspevok (členskú známku) do odborového zväzu v zmysle platných zásad hospodárenia ZO SLOVES pri Krajskej prokuratúre Bratislava.

Článok 23

Starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom upravil dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako stanovuje zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení takto:

2. Pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca, právneho čakaťa a zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je denná výška náhrady príjmu v období:

a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 35% denného vymeriavacieho základu

b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

3. Zamestnávateľ poskytne nad rámec § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 Zákonníka práce štátnym zamestnancom a zamestnancom vykonávajúcim práce vo verejnom záujme pri zjavnom ochorení (dokladovanom návštevou zdravotníckeho zariadenia, resp. konkrétneho lekára a odporúčením lekára na domáce liečenie) pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu maximálne 5 pracovných dní v kalendárnom roku. Toto pracovné voľno sa môže kumulovať a započítava sa do pracovnej doby ako ospravedlnená neprítomnosť v práci. Nárok na pracovné voľno vznikne zamestnancovi po uplynutí jednoročného trvania pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru u zamestnávateľa.

Článok 24

Doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie je 3% z objemu zúčtovaných miezd štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 25

Darcovstvo krvi a biologického materiálu

Zamestnávateľ poskytne bezplatným darcom krvi a iného biologického materiálu jedenkrát ročne pracovné voľno s náhradou mzdy, na deň v ktorom došlo k bezplatnému odberu krvi alebo iného biologického materiálu.

ČASŤ VI.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA

Článok 26

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti sústavne zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonáva potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje Zákonník práce, zákon o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry, zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov a služobné predpisy o zabezpečení BOZP a PO.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 27

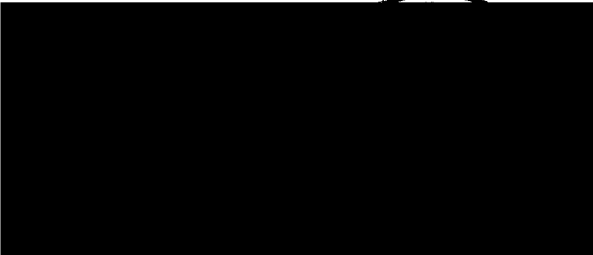
1. Zmluvné strany sa dohodli na kontrole plnenia tejto kolektívnej zmluvy podľa potreby a po vzájomnej dohode. O výsledkoch kontroly sa budú vzájomne informovať a prijímú opatrenia na ich odstránenie. Raz ročne v termíne do 15. októbra sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia kolektívnej zmluvy a k stanoveniu personálneho, vecného a časového postupu prípravy kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie.
2. Všetky zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy je možné uskutočniť iba písomne so súhlasom oboch zmluvných strán. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa jeho doručenia.

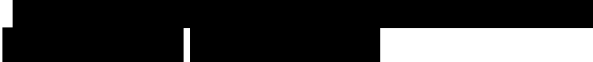
3. S obsahom tejto zmluvy odborový orgán oboznámi zamestnancov najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od uzavretia tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár bol k dispozícii na každej organizačnej zložke Krajskej prokuratúry Bratislava.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú, že najneskôr do 60 dní pred uplynutím doby, na ktorú bola kolektívna zmluva uzatvorená, pristúpia ku kolektívnemu vyjednávaniu, ktorého cieľom bude uzatvorenie kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie.
5. Ak dôjde k zmene právnej úpravy zmluvné strany nové skutočnosti zapracujú vo forme dodatku k tejto kolektívnej zmluve.
6. Kolektívna zmluva je vypracovaná v 10 vyhotoveniach, pre každú zmluvnú stranu jedno vyhotovenie, jedno vyhotovenie bude doručené každej okresnej prokuratúre v obvode pôsobnosti Krajskej prokuratúry Bratislava, jedno vyhotovenie sa založí do denníka vedeného v registri 1/2 Spr na krajskej prokuratúre.

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť od 15.01.2015 po splnení podmienky jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv v súlade s § 5a zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov, a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v čase jej platnosti.

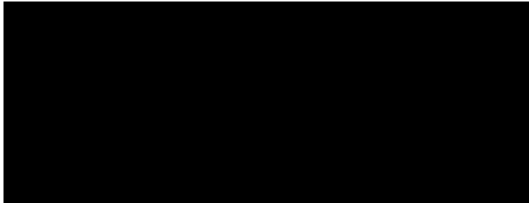
Ak sa neuzatvorí nová kolektívna zmluva do 31.12.2015, platnosť tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje až do podpísania novej kolektívnej zmluvy.

V Bratislave dňa

17.10.2015

krajská/prokurátorka
v Bratislave

V Bratislave dňa

JUDr. Juraj H u d e c
predseda závodného výboru
ZO SLOVES
na Krajskej prokuratúre Bratislava