



Kolektívna zmluva

V súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, s príslušnými ustanoveniami zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2017 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona o odmeňovaní na rok 2017 zmluvné strany:

Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky

zastúpené

JUDr. Janou Britaňákovou
vedúcou služobného úradu
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia odborového zväzu Justície v Slovenskej republike pri Ministerstve spravodlivosti Slovenskej republiky

zastúpená predsedníčkou ZO OZ
PhDr. Máriou Rusňákovou

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu na rok 2017.

Prvá časť
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

(1) Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“) je zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, udržať sociálny zmier a upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

(2) Obsahom tejto KZ je priaznivejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania.

Článok 2

Touto KZ sa upravuje

a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán (vzájomná spolupráca zmluvných strán),

b) pracovné podmienky a podmienky zamestnávania v štátnej službe podľa zákona 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“) a pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), v nadväznosti na ustanovenia zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“),

c) sociálnu oblasť, sociálny fond a jeho čerpanie.

Článok 3

Táto KZ sa vzťahuje na zamestnancov vykonávajúcich u zamestnávateľa štátnu službu podľa zákona o štátnej službe (ďalej len „štátny zamestnanec“) a na zamestnancov zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje zákon o odmeňovaní (ďalej len „zamestnanec vykonávajúci práce vo verejnom záujme“). Na účely tejto KZ sa na spoločné označenie štátneho zamestnanca a zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme môže použiť jednotné označenie „zamestnanec“.

Druhá časť

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy
zmluvných strán

Článok 4

(1) Zamestnávateľ uznáva existenciu Základnej organizácie odborového zväzu Justície v Slovenskej republike pri Ministerstve spravodlivosti Slovenskej republiky a jej Výbor (ďalej len „odborový výbor“), ako riadiaci orgán odborovej organizácie, a súčasne uznáva existenciu Základnej organizácie odborového zväzu Justície v Slovenskej republike pri Inštitúte vzdelávania Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky, za predstaviteľov všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní a uznáva práva týchto odborových organizácií vyplývajúci z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ.

(2) Pri uzatváraní tejto KZ vystupuje a koná s právnymi dôsledkami za oba subjekty Základná organizácia odborového zväzu Justície v Slovenskej republike pri Ministerstve spravodlivosti Slovenskej republiky (ďalej len „odborová organizácia“).

(3) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo v nej, za námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

(4) Pre činnosť odborovej organizácie a na uplatňovanie jej práv, v súlade s platným právom, bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky najmä tým, že na požiadanie bezodplatne a v primeranom rozsahu poskytne odborovej organizácii priestory zamestnávateľa, vrátane ich vybavenia, a to v súvislosti s jej organizačnou a vzdelávacou činnosťou.

(5) Zamestnávateľ poskytne v rámci realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnanca a regenerácie pracovnej sily pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa zamestnancovi, ktorý sa osobne zúčastní na kultúrno-športovom podujatí organizovanom odborovou organizáciou, a to jedenkrát ročne s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného zamestnanca. Počas organizovania uvedeného podujatia musí byť na každom organizačnom útvere zabezpečený jeho riadny chod.

Článok 5

Členovia odborovej organizácie a odborového výboru sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone ich práv alebo výkone svojej funkcie, a pri ktorých by mohlo dôjsť k porušeniu právom chránených záujmov zamestnancov, a informáciách, ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení členstva alebo výkonu funkcie v odborovej organizácii alebo odborovom výbore, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 6

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v súlade s právnymi predpismi, formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 7

Kontrolná činnosť odborov a spolurozhodovanie

(1) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonať na požiadanie odborového výboru kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, interných riadiacich aktov zamestnávateľa a tejto KZ, a to v súlade s § 118 ods. 2 až 4 zákona o štátnej službe a § 239 ZP.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať povinnosti vyplývajúce mu z ustanovení § 118 ods. 1 zákona o štátnej službe a z ustanovení § 237 ZP a na tento účel poskytnúť odborovému výboru potrebné informácie.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom, informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

Tretia časť
Podmienky vykonávania štátnej služby a výkonu práce
vo verejnom záujme

Článok 8
Pracovný čas

(1) Týždenný služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „pracovný čas“) je 37 a 1/2 hodín týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva štátnu službu alebo výkon práce vo verejnom záujme striedavo v obidvoch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý je rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva štátnu službu alebo výkon práce vo verejnom záujme striedavo vo všetkých zmenách trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

(2) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnanca sa u zamestnávateľa uplatňuje pružný pracovný čas v zmysle § 88 ZP ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie (určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca).

(3) Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na služobnú cestu alebo pracovnú cestu (ďalej len „pracovná cesta“). Na účel pracovnej cesty a náhrad za pracovnú cestu sa určuje pevný začiatok pracovnej zmeny na 7.30 hod. a pevný koniec pracovnej zmeny na 15.30 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

(4) Pružný pracovný čas sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorý vykonáva prácu v dvojzmennej prevádzke, v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke, a ktorý má nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas. Pracovný čas tohto zamestnanca je určený na základe dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

(5) Pri uplatňovaní pružného pracovného času si zamestnanec volí sám začiatok a koniec pracovných zmien v jednotlivých pracovných dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom (voliteľný pracovný čas). Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku (základný pracovný čas). Dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín.

(6) V rámci pružného pracovného času je určený

- a) základný pracovný čas zamestnanca od 9.00 hod. do 15.00 hod.,
- b) voliteľný pracovný čas zamestnanca
 1. na začiatku pracovnej zmeny od 7.00 hod. do 9.00 hod.
 2. na konci pracovnej zmeny od 15.00 hod. do 19.00 hod.

(7) Úprava pracovného času zamestnancov v oddelení Inštitútu vzdelávania Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky (ďalej len „inštitút vzdelávania“) je nasledovná:

- a) základný pracovný čas je celoročne od 8.00 hod. do 14.00 hod.; voliteľný pracovný čas zamestnanca na začiatku pracovnej zmeny je od 6.00 hod. do 8.00 hod. a na konci pracovnej zmeny od 14.00 hod. do 18.00 hod.,
- b) zamestnanec je povinný čas príchodu do práce, odchody počas pracovnej doby a čas opustenia pracoviska potvrdiť svojim podpisom na recepcii inštitútu vzdelávania v prezenčnej listine; prerušenie pracovného času musí zamestnanec doložiť príslušným dokladom (potvrdenie od lekára a pod.).

(8) Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti a v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času.

(9) V súlade s vyhláškou Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, v súvislosti s prekračovanými hodnotami prípustných mikroklimatických podmienok v dôsledku záťaže teplom za mimoriadne teplých dní určí v letnom období dočasnú úpravu pracovného času vedúci služobného úradu.

(10) Zamestnanec môže v posledný pracovný deň v týždni a v deň, ktorý predchádza dňu štátneho sviatku alebo dňu pracovného pokoja, opustiť pracovisko o 14.00 hod. s predchádzajúcim súhlasom príslušného vedúceho zamestnanca; o inom skrátení pracovného času môže v odôvodnených prípadoch rozhodnúť vedúci služobného úradu alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa.

(11) V týždni, ktorý je rozdelený do dvoch zúčtovacích období (kalendárnych mesiacov), je zamestnanec povinný odpracovať v každom z nich taký počet hodín, aby mal odpracovaný celý fond pracovného času zodpovedajúci počtu dní príslušného zúčtovacieho obdobia.

(12) Vedúci zamestnanec má právo určiť svojmu podriadenému zamestnancovi iný začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých dňoch, ak si to vyžaduje plnenie naliehavých služobných alebo pracovných úloh.

(13) Vedúci zamestnanec je v ním riadenom organizačnom útvere povinný operatívne zabezpečiť plnenie služobných a pracovných úloh tak, aby nebol narušený chod služobného úradu na ním riadenom organizačnom útvere.

(14) Zamestnancovi sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorú si môže čerpať v čase od 11.00 hod. do 13.30 hod., nie však na konci pracovnej zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do odpracovaného času. Počas prestávky na odpočinok a jedenie neprislúcha zamestnancovi plat (mzda) ani jeho náhrada. Zamestnanec sa počas prestávky na odpočinok a jedenie môže vzdialiť z budovy zamestnávateľa, pričom je povinný túto skutočnosť vyznačiť v elektronickom dochádzkovom systéme zamestnávateľa.

(15) Zamestnancom inštitútu vzdelávania, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, sa poskytne prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, v rozpätí

- a) ranná zmena v čase od 11.30 hod. do 13.30 hod.,
- b) odpoľudňajšia zmena v čase od 17.00 hod. do 18.30 hod.,
- c) nočná zmena v čase od 21.30 hod. do 22.00 hod.

(16) Zamestnancom inštitútu vzdelávania môže byť poskytnutá s ohľadom na prevádzkové podmienky prestávka podľa predchádzajúceho odseku aj v inom vhodnejšom čase.

(17) V inštitúte vzdelávania sa po skončení práce na pracoviskách (kuchyňa, bufet) a u vybraných zamestnancov (chyžné, domovník) poskytne čas potrebný na osobnú očistu v trvaní 20 minút, ktorý sa započítava do pracovného času.

(18) Počas pracovného času je zamestnanec povinný zdržiavať sa na svojom pracovisku. Zamestnanec sa počas pracovného času môže vzdialiť zo svojho pracoviska len s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného vedúceho zamestnanca s výnimkou prestávky na odpočinok a jedenie podľa predchádzajúceho odseku.

(19) Na prípadný výkon práce presahujúci pri uplatňovaní štvortýždňového pracovného obdobia pracovný čas v prepočte na kalendárny mesiac sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času. Práca nadčas je práca presahujúca určený týždenný pracovný čas, ktorú zamestnanec vykonáva na základe písomného príkazu vedúceho zamestnanca na prácu nadčas alebo s jeho súhlasom.

(20) Na účely celodenného vyšetrenia, ošetrenia alebo sprevádzania rodinného príslušníka zamestnanca v zdravotníckom zariadení sa pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnancovi v rozsahu 7 a 1/2 hodiny.

(21) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nemohol dopraviť do práce z dôvodu nepredvídaného prerušenia premávky, meškania pravidelnej verejnej dopravy alebo nepredvídaných okolností na ceste do práce (napr. havária motorových vozidiel, poveternostné vplyvy počasia), pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu najviac v rozsahu jedného dňa v kalendárnom roku, a to na základe potvrdenia tejto skutočnosti verejným prepravcom, príslušným orgánom samosprávy alebo písomným čestným vyhlásením zamestnanca. Potvrdenie alebo čestné vyhlásenie sa doručuje osobnému úradu s podpisom

priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca.

(22) Zamestnávateľ v súlade s § 96b ZP poskytne zamestnancovi za čas zahraničnej pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu. Týmto časom sa rozumie čas prepravy v dopravnom prostriedku z miesta nástupu na zahraničnú pracovnú cestu do miesta výkonu štátnej služby alebo miesta výkonu práce a z miesta výkonu štátnej služby alebo miesta výkonu práce do miesta ukončenia zahraničnej pracovnej cesty pokiaľ táto zasiahne mimo rámec určenej pracovnej zmeny pred 7,30 hod. a po 15,30 hod.,

(23) Podkladom pre určenie nároku na náhradné voľno v zmysle ods. 22 je predloženie návrhu na zahraničnú služobnú cestu spolu s jej vyúčtovaním s uvedeným časom prepravy podľa leteniek alebo cestovných poriadkov schválený príslušným vedúcim zamestnancom. Schválené doklady musia byť priložené k dochádzkovému výkazu zamestnanca za príslušný kalendárny mesiac a predložené osobnému úradu.

(24) Čas zahraničnej služobnej cesty podľa ods. 22 môže byť nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času.

Článok 9

Dovolenka

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Článok 10

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov zabezpečením stravovacej poukážky pre zamestnanca, ktorý je zameniteľný v sieti stravovacích a reštauračných zariadení a prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

(2) V prípade prekážok v práci na strane zamestnanca (celodenné ošetrovanie, dovolenka, dočasná práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny), zamestnanec nemá nárok na stravovaciu poukážku. Povinnosť podľa ods. 1 nemá zamestnávateľ aj v prípade, ak je zamestnancovi poskytnuté neplatené voľno, materská dovolenka a rodičovská dovolenka.

(3) Zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý tak, že vykonáva štátnu službu alebo výkon práce vo verejnom záujme striedavo v obidvoch zmenách v dvojzmennej prevádzke, a ktorého pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, patria na jednu pracovnú zmenu dve stravovacie poukážky alebo mu zamestnávateľ poskytne ďalšie teplé hlavné jedlo.

(4) Zamestnancom inštitútu vzdelávania je poskytovaná strava priamo na pracovisku vo vlastnom stravovacom zariadení. Stravovacia poukážka bude zamestnancom poskytnutá iba v mimoriadnych prípadoch, a to v čase, kedy nie je kuchyňa v prevádzke a zamestnanec si podľa harmonogramu plní pracovné povinnosti.

Článok 11

Zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovnú činnosť vodiča motorového vozidla, kuriča, vrátnika, strážnika, údržbára, čašníka, šéfkuchára, zmenového kuchára, kuchára, chyžného, recepcného, skladníka, upratovača alebo inú remeselnú, manuálnu alebo manipulačnú činnosť s prevahou fyzickej práce a ktorý je zaradený do 1. platovej triedy až 5. platovej triedy, sa v súlade s § 5 ods. 4 a § 7 ods. 4 a 5 zákona o odmeňovaní určuje tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona o odmeňovaní v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa

zaradenia do platového stupňa.

Článok 12

Odstupné a odchodné

(1) Pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru, a to z dôvodu uvedeného v § 47 písm. a), b), c) alebo d) zákona o štátnej službe, patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe odstupné vo výške podľa § 53 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 zákona o štátnej službe zvýšené o jeden funkčný plat.

(2) Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme dohodou o skončení pracovného pomeru, a to z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c), patrí tomuto zamestnancovi odstupné vo výške podľa § 76 ZP zvýšené o jeden funkčný plat.

(3) Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške podľa § 54 zákona o štátnej službe zvýšené o jeden funkčný plat, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

(4) Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške podľa § 76a ZP zvýšené o jeden funkčný plat, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku v zákonnej lehote.

(5) Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške podľa § 76a ZP zvýšené o jeden funkčný plat, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(6) Zamestnanec, ktorý požiada o poskytnutie predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, je povinný preukázať zamestnávateľovi potvrdenie Sociálnej poisťovne.

Článok 13

Starostlivosť o pracovné prostredie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj predpisov požiarnej ochrany. Zamestnávateľ bude venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov zamestnancom, ktorým takéto prostriedky patria. Zamestnávateľ v súlade s § 5 a 7 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami zabezpečí minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami.

(3) Zamestnávateľ poskytne v období od 1. júna do 31. augusta ochranné nápoje, ktoré majú občerstvujúce a nahrádzajúce vlastnosti, zamestnancom na pracovisku, na ktorom je nadmerná tepelná záťaž spôsobná technológiou výroby (kuchyňa v inštitúte vzdelávania) a je v nich predpoklad prekročenia smerných hodnôt dlhodobá a krátkodobá únosnej záťaže teplom v množstve 1,5 l nápoja na osobu a pracovnú zmenu.

Článok 14 **Príjem sociálneho fondu**

(1) Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený

a) povinným prídelom vo výške 1 % a

b) ďalším prídelom vo výške 0,5 %

zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za bežný rok.

(2) Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte organizácie, kde sa prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní po začatí bežného mesiaca vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídelu.

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu a pri používaní prostriedkov sociálneho fondu postupovať podľa zásad platných pre používanie finančných prostriedkov (§ 7 zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

Článok 15 **Použitie sociálneho fondu**

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na tieto účely

a) stravovanie zamestnancov,

b) dopravu do zamestnania a späť,

c) ďalšiu realizáciu sociálnej politiky.

(2) Ak nebudú finančné prostriedky zo sociálneho fondu použité na účel podľa ods. 1 počas roku 2017 v plnom rozsahu, rozdelenie zvyšnej časti nepoužitých prostriedkov alebo ich presunutie na čerpanie v roku 2018 sa dohodne na spoločnom rokovaní oboch zmluvných strán, ktoré sa uskutoční najneskôr do konca roka 2017.

Článok 16 **Stravovanie zamestnancov**

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu

a) príspevok na jednu stravovaciu poukážku vo výške 0,67 eur štátnym zamestnancom na jedno hlavné jedlo

b) príspevok na jednu stravovaciu poukážku vo výške 1,12 eur zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme na jedno hlavné jedlo

c) príspevok na jedno hlavné teplé jedlo alebo jednu stravovaciu poukážku vo výške 0,82 eur zamestnancom inštitútu vzdelávania.

Článok 17 **Príspevok na dopravu do zamestnania a späť**

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 72,- € na celý kalendárny rok.

(2) Príspevok podľa ods. 1 sa vypláca vo výplatnom termíne za mesiac november, a to v alikvotnej časti za každý kalendárny mesiac trvania štátnozamestnaneckého pomeru alebo pracovného pomeru. Do obdobia trvania štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru sa nezapočítava obdobie, v ktorom zamestnanec neprispieval do sociálneho fondu, napr. počas čerpania dočasnej pracovnej neschopnosti, neplateného voľna zamestnanca, materskej alebo rodičovskej dovolenky, pokiaľ táto prekážka na strane zamestnanca trvala celý kalendárny mesiac.

(3) Príspevok podľa ods. 1 sa vyplatí aj zamestnancovi, s ktorým bol v čase od 1. januára do 30. októbra skončený štátnozamestnanecký pomer dohodou alebo výpoveďou podľa § 47

písm. a) až f) zákona o štátnej službe alebo došlo k skončeniu pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme dohodou alebo výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b), c) alebo d) ZP. Príspevok sa vypláti v alikvotnej časti za každý kalendárny mesiac trvania štátnozamestnaneckého pomeru alebo pracovného pomeru v kalendárnom roku, v ktorom bol štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer skončený, a to v najbližšom výplatnom termíne po jeho skončení.

Článok 18

Darcovstvo krvi a biologického materiálu

(1) Zamestnávateľ poskytne bezpríspevkovým darcom krvi a iného biologického materiálu pracovné voľno s náhradou funkčného platu v čase od 7.30 do 15.30 hod. na deň, v ktorom došlo k bezpríspevkovému odberu krvi alebo iného biologického materiálu.

(2) Bezpríspevkový darca krvi a iného biologického materiálu má nárok na jednorazový príspevok vo výške 10,- eur za každý bezplatný odber po predložení písomného potvrdenia vydaného príslušným zdravotníckym zariadením.

Článok 19

Životné jubileum

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného jeho funkčného platu.

(2) Odmena podľa ods. 1 bude vyplatená zamestnancovi vo výplatnom termíne za kalendárny mesiac, v ktorom dosiahol 50 rokov veku.

Článok 20

Športové a kultúrne podujatie

Zamestnávateľ môže poskytnúť po dohode s odborovou organizáciou príspevok na športové alebo kultúrne podujatie organizované odborovou organizáciou pre štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Piata časť

Sociálna a zdravotná starostlivosť

Článok 21

Doplňkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2017 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov všetkých zamestnancov, maximálne do výšky 14,- € na zamestnanca a mesiac v pomere 1:1 k výške príspevku zamestnanca a zamestnávateľa.

Šiesta časť

Záverečné ustanovenia

Článok 22

(1) KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu s účinnosťou od 1. januára 2017 a uzatvára sa na obdobie do 31. decembra 2017.

(2) Platnosť tejto KZ sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie

novej KZ; táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 23

(1) Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na tento návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia písomného návrhu.

(2) Obsah KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po vzájomnej dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu alebo doplnenie KZ predloženom jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 24

Táto KZ nadobúda účinnosť 1. januára 2017, a to 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.

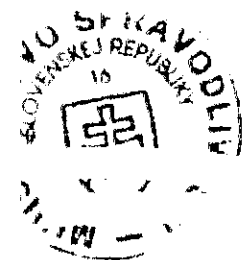
Článok 25

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ jej zverejnenie na intranete a webovom sídle zamestnávateľa.

Článok 26

KZ je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Bratislave, dňa 21. 12. 2016



JUDr. Jana Britaňáková
vedúca služobného úradu
Ministerstva spravodlivosti SR

PhDr. Mária Rusňáková
predseda ZO OZ
zamestnancov justície pri
Ministerstve spravodlivosti SR