



Krajská prokuratúra Bratislava
Vajnorská 47, 812 56 Bratislava
1/2 Spr 608/21/1100-1



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

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2022

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 prokuratúra Bratislava

zastúpená krajským prokurátorom JUDr. Rastislavom Remetom, PhD.
(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")

ďalej spolu ako "zmluvné strany"

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 Preambula

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 čakateloch prokuratúry v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o prokurátoroch a právnych čakateloch 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. 55/2017 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 55/2017 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 roky 2022 zo dňa 14.12.2022 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 roky 2022 zo dňa 14.12.2022.

Článok 2

Táto kolektívna 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 Záväznosť 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 schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy, poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku a stravný lístok alebo

finančný príspevok na stravovanie. 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 alebo finančný príspevok na stravovanie. 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

Mlčanlivosť

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 § 169 odsek 1 písmeno a) zákona o štátnej službe. Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu na základe § 169 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 čakatel'och prokuratúry, zákon o štátnej službe, zákon o výkone práce vo verejnom záujme a zákon o odmeňovaní zamestnancov vo verejnom záujme, zákonník práce a súvisiace právne predpisy.

Článok 12 Pracovný a služobný čas

1. Služobný čas prokurátora upravuje zákon o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry. Základná dĺžka služobného času prokurátora je 40 hodín týždenne.
2. Služobný čas štátneho zamestnanca a právneho čakatela prokuratúry upravuje zákon o štátnej službe a Zákonník práce. Dĺžka služobného času štátneho zamestnanca a právneho čakatela 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, dĺžka zmeny vrátnika – informátora je 11 ½ hodiny. 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 kalendárneho roku, 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 Práca nadčas

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 čakatel'och prokuratúry. Základná výmera dovolenky prokurátora je šesť týždňov v kalendárnom roku.
2. Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca a právneho čakatel'a prokuratúry je päť týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka vo výmere šesť týždňov v kalendárnom roku patrí štátnemu zamestnancovi a právnenému čakatel'ovi prokuratúry, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a štátnemu zamestnancovi a právnenému čakatel'ovi prokuratúry, ktorý sa trvale stará o dieťa.
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 príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý sa trvale stará o dieťa.
4. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi, právnenému čakatel'ovi prokuratúry a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v druhom polroku 2022 na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas služobného voľna podľa tohto bodu patrí štátnemu zamestnancovi, právnenému čakatel'ovi prokuratúry a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme náhrada funkčného platu.

Časť IV. PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 15

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat (mzdu) a ostatné náležitosti v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Platové tarify štátneho zamestnanca a právneho čakatel'a prokuratúry sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3%.
3. Základná stupnica platových taríf zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 16

Plat (mzda) je splatný mesiac pozadu k 11. dňu nasledujúceho kalendárneho 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné 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 § 75 odsek 1 písmeno a) a b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov patrí odstupné v sume
 - a) dvojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) päťnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov.

Článok 18 Odchodné

1. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí odchodné v sume

trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

2. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné v sume trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.
4. Ak štátnemu zamestnancovi bolo poskytnuté odchodné podľa osobitného predpisu v nižšej sume, ako by mu patrilo podľa odseku 3, poskytne sa mu odchodné vo výške rozdielu sumy, ktorá mu patrí podľa odseku 3 a sumy vyplatenej podľa osobitného predpisu. Ak štátnemu zamestnancovi bolo poskytnuté odchodné podľa osobitného predpisu v rovnakej sume alebo vo vyššej sume, ako by mu patrilo podľa odseku 3, odchodné mu nepatrí. Štátny zamestnanec je povinný oznámiť a preukázať služobnému úradu poskytnutie odchodného podľa osobitného predpisu.

Článok 19

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odmenu pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v súlade § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.
2. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi v súlade § 142 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe odmenu pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.
3. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi v súlade s § 142 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 naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

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 § 165 zákona o štátnej službe, ak je toto zvyšovanie v súlade s požiadavkami na vykonávanie štátnej služby a potrebami služobného úradu.
5. Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a odborných seminároch.

ČASŤ V. SOCIÁLNA OBLASŤ a SOCIÁLNY FOND

Článok 21 Tvorba a použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond sa tvorí ako súčet povinného prídelu a ďalšieho prídelu 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 prídél je vo výške 1 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných prokurátorom, právnym čakatelom prokuratúry, štátnym zamestnancom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „všetkým zamestnancom“) na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
3. Ďalší prídél 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.

Článok 22 Príspevok zo sociálneho fondu

Zamestnávateľ sa zaväzuje zo sociálneho fondu poskytnúť:

1. Príspevok vo výške 80% sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov
 - a) 1,21 € na jeden stravný lístok (hlavné jedlo), alebo vo forme finančného príspevku na stravovanie pre prokurátorov, právnych čakatelov prokuratúry a štátnych zamestnancov,
 - b) 1,69 € na jeden stravný lístok (hlavné jedlo), alebo vo forme finančného príspevku na stravovanie pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme.
2. Príspevok vo výške 20% sociálneho fondu :
 - a) na regeneráciu zamestnancov (ako napr. náklady spojené s účasťou zamestnancov na športových hrách a podujatiach, kultúrnych a spoločenských akciách organizovaných zamestnávateľom),
 - b) na sociálnu výpomoc zamestnancov,
 - c) finančný príspevok zamestnancovi vo výške 150,00 € pri jeho prvom odchode do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku a príspevok vo výške 150,00 € zamestnancovi, ktorý odpracoval v rezorte prokuratúry 30 rokov, a ktorý odpracoval každých ďalších 5 rokov nad 30 rokov (pracovné jubileum – vernostné).

3. Prerozdelenie nevyčerpaných prostriedkov zo sociálneho fondu formou príspevku na dopravu zamestnancov do zamestnania a späť sa bude realizovať po vzájomnej dohode medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou v závislosti od výšky zostatku nevyčerpaných prostriedkov na sociálnom fonde v danom kalendárnom roku. Prerozdelenie nevyčerpaných prostriedkov zo sociálneho fondu sa riadi Zásadami pre používanie sociálneho fondu.
4. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa v prípade jeho nevyčerpania prevádza do nasledujúceho kalendárneho roka.
5. O príspevku na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov rozhoduje zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou.
6. O poskytnutí sociálnej výpomoci rozhodne zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou na základe žiadosti zamestnanca.
7. Zamestnávateľ poskytne výboru ZO prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu jedenkrát za polroka a vždy na požiadanie.

Článok 23

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí v súčinnosti s výborom ZO stravovanie zamestnancov prostredníctvom stravných poukážok, ak o ich vydanie zamestnanec požiada. Cena jednej stravnej poukážky je 4,80 €. Ak je zamestnancovi vyplácaný finančný príspevok na stravovanie podľa osobitného predpisu¹ (ďalej len "finančný príspevok na stravovanie"), suma vo výške hodnoty stravnej poukážky mu bude poukazovaná na účet, ktorý uviedol zamestnávateľovi.
2. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie, a to prokurátorom, právnym čakatelom prokuratúry 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 predpisu².
3. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok zo sociálneho fondu na jednu stravnú poukážku (stravný lístok) pre prokurátorov, právnych čakatelov prokuratúry a štátnych zamestnancov vo výške 1,21 € a pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme 1,69 €. Príspevok zo sociálneho fondu rovnakej výšky patrí aj zamestnancovi, ktorému je vyplácaný finančný príspevok na stravovanie.
4. Stravná poukážka (lístok) sa poskytne zamestnancovi aj počas každej dočasnej pracovnej neschopnosti a ošetrovania člena rodiny a to maximálne podobu prvých 20 pracovných (služobných) dní, počas čerpania dovolenky, plateného voľna, náhradného voľna, študijného služobného voľna na prípravu a vykonanie odbornej justičnej skúšky, prípadne pri iných prekážkach v práci na strane zamestnanca (t.j. počas ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci). Uvedené sa nevzťahuje na hospitalizáciu zamestnanca v nemocnici.
5. Zamestnancovi, ktorému je vyplácaný finančný príspevok na stravovanie poukáže zamestnávateľ na jeho účet sumu vo výške hodnoty stravnej poukážky aj počas každej dočasnej pracovnej neschopnosti a ošetrovania člena rodiny a to maximálne po dobu

¹ § 152 ods. 8 zákona č. 311/2001 Z.z. zákonník práce

² zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

prvých 20 pracovných (služobných) dní, počas čerpania dovolenky, plateného voľna, náhradného voľna, študijného služobného voľna na prípravu a vykonanie odbornej justičnej skúšky, prípadne pri iných prekážkach v práci na strane zamestnanca (t.j. počas ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci). Uvedené sa nevzťahuje na hospitalizáciu zamestnanca v nemocnici.

6. 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.
7. Stravná poukážka (lístok) na neposkytne zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz spojenej s hospitalizáciou v nemocnici, zamestnancom na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, počas pracovného voľna bez náhrady mzdy, počas zaradenia štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby a počas prerušenia výkonu funkcie prokurátora.
8. Finančný príspevok na stravovanie na neposkytne zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz spojenej s hospitalizáciou v nemocnici, zamestnancom na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, počas pracovného voľna bez náhrady mzdy, počas zaradenia štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby a počas prerušenia výkonu funkcie prokurátora.

Článok 24

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 čakaťľa prokuratúry 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 45% denného vymeriavacieho základu
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 75% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
3. Zamestnávateľ poskytne nad rámec § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 Zákonníka práce štátnym zamestnancom, právnym čakaťľom prokuratúry a zamestnancom vykonávajúcim prácu 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 25

Doplnkové dôchodkové sporenie

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

Článok 26

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 27

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 čakatel'och prokuratúry, zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko a služobné predpisy o zabezpečení BOZP a PO na Krajskej prokuratúre Bratislava a na okresných prokuratúrach v obvode jej pôsobnosti.

Článok 28

Prechodné a záverečné ustanovenia

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 okresnej prokuratúre v obvode pôsobnosti 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 5 vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia, jedno vyhotovenie sa založí do denníka vedeného v registri 1/2 Spr na krajskej prokuratúre.

Článok 29

Účinnosť

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť od 31.01.2022 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 30 Platnosť

Ak sa neuzatvorí nová kolektívna zmluva do 31.12.2022, platnosť tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje až do podpísania novej kolektívnej zmluvy.

V Bratislave dňa
.....

V Bratislave dňa 20.01.2022

JUDr. Rastislava Remeta, PhD.
krajský prokurátor v Bratislave

predseda závodného výboru
ZO SLOVES
pri Krajskej prokuratúre Bratislava