



Kolektívna zmluva

V súlade s ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a § 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, 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, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2013 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona o odmeňovaní na rok 2013

zmluvné strany:

Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky

zastúpené vedúcou služobného úradu

JUDr. Ľubomírou Vrobelovou

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na strane jednej

a

Základná organizácia odborového zväzu Justície v Slovenskej republike

pri Ministerstve spravodlivosti Slovenskej republiky

zastúpená predsedom ZO OZ Ing. Petrom Koleničom

(ďalej len „odborová organizácia“)

na strane druhej

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu na rok 2013:

Prvá časť

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

(1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, udržať sociálny z mier a upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných sporov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou 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“), a tiež podmienky vykonávania štátnej služby a výkonu práce vo verejnom záujme,
- c) sociálna oblasť, sociálny fond a jeho čerpanie.

Článok 3

Zákaz diskriminácie

(1) 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 a 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.

(2) Na účely princípu rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 je nepriama diskriminácia navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúca osobu v porovnaní s inou osobou, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami.

(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 alebo spoluzamestnancov. Nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku.

(4) Zamestnávateľ nesmie narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa 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, ktorého sa takéto monitorovanie týka.

(5) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v odsekoch 1 až 4. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od diskriminačného konania a odstrániť jeho následky.

(6) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odsekoch 1 až 4, 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.

(7) Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

(8) 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.

Článok 4

Kolektívne vyjednávanie

(1) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie a právo na štrajk. Odborová organizácia sa zúčastňuje na pracovnoprávnych 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 5

Sociálny zmier

Na základe tejto kolektívnej zmluvy a plnenia záväzkov z nej vyplývajúcich sa zmluvné strany zaväzujú zachovávať sociálny zmier a poskytovať si vzájomne potrebné sociálno-ekonomické informácie, pokiaľ ich poskytovanie nie je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Druhá časť

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 6

(1) Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu odborového zväzu zamestnancov justície v Slovenskej republike a jej Výbor odborového zväzu pri Ministerstve spravodlivosti Slovenskej republiky (ďalej len „odborový 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 (ďalej len „ZO OZ“) na pracovisku a bude rešpektovať všeobecnú zásadu účasti odborov na riešení pracovnoprávných sporov.

Článok 7

Zamestnávateľ bude pre činnosť odborovej organizácie vytvárať priaznivé podmienky, aby táto mohla uplatňovať svoje práva v súlade s platným a účinným znením zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“).

Článok 8

Zástupcovia zamestnancov a odborníci plniaci úlohy pre zástupcov 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 počas jedného roka po skončení funkcie zástupcu zamestnancov, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 9

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

Článok 10

Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborovej organizácie na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:

- a) kolektívnym vyjednávaním,
- b) spolurozhodovaním v súlade so zákonom,
- c) rokovaním,
- d) právom na informácie,

- e) kontrolnou činnosťou v súlade so zákonom,
- f) predkladaním návrhov.

Článok 11

Kontrolná činnosť odborov a spolurozhodovanie

(1) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonať na požiadanie odborového výboru kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných predpisov a kontrolu dodržiavania tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Na tento účel sú členovia odborového výboru oprávnení:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie, vysvetlenia a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávnych vzťahoch, aby uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z tejto kolektívnej zmluvy,

f) vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré odborový orgán podal.

(3) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovým výborom náležitosti uvedené v ustanovení § 118 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe a v ustanovení § 237 ods. 2 ZP.

(4) Zamestnávateľ bude vopred informovať odborový výbor o pripravovaných zmenách ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov a o pripravovaných organizačných zmenách u zamestnávateľa.

(5) Odborový výbor bude o svojej činnosti zamestnávateľa informovať formou zasielania zápisníc z rokovaní členov výboru.

Článok 12

Ochrana odborových funkcionárov

(1) Člen odborového výboru (tiež zástupca zamestnancov pre BOZP) nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.

(2) Zamestnávateľ môže dať členovi odborového výboru výpoveď alebo s ním okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborového výboru. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj to, ak odborový 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 resp. pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

Tretia časť

Podmienky vykonávania štátnej služby a výkonu práce vo verejnom záujme

Článok 13

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 hodiny 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 v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke, je 35 hodín týždenne.

(2) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnanca sa u zamestnávateľa zavádza 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 alebo trojzmennej prevádzke a ktorý má nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas.

(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) V období od 1. júna 2013 do 31. augusta 2013 je v rámci pružného pracovného času určený

a) základný pracovný čas zamestnanca od 8.00 hod. do 14.00 hod.,

b) voliteľný pracovný čas zamestnanca

1. na začiatku pracovnej zmeny od 6.00 hod. do 8.00 hod.,

2. na konci pracovnej zmeny od 14.00 hod. do 19.00 hod.,

(8) V súlade s § 4 ods. 1 vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 544/2007 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 vedúci služobného úradu príkazom vedúceho služobného úradu dočasnú úpravu pracovného času, ktorá spočíva v skrátení základného pracovného času za podmienok a spôsobom určeným v príkaze vedúceho služobného úradu.

(9) Zamestnanec môže v posledný pracovný deň v týždni a v deň, ktorý predchádza dňu štátneho sviatku alebo dňu pracovného pokoja, opustiť pracovisko od 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.

(10) 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.

(11) 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.

(12) 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.

(13) 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 ministerstva, pričom je povinný túto skutočnosť vyznačiť v elektronickom dochádzkovom systéme zamestnávateľa.

(14) 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 príslušného vedúceho zamestnanca s výnimkou prestávky na odpočinok a jedenie podľa predchádzajúceho odseku.

(15) 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.

(16) Na účely celodenného vyšetrenia, ošetrovania alebo sprevádzania rodinného príslušníka zamestnanca v zdravotníckom zariadení sa pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnancovi len v rozsahu, v akom prekážka v práci zasiahne do základného pracovného času zamestnanca, t. j. od 9.00 hod. do 15.00 hod. (8.00 hod. do 14.00 hod.).

(17) Vedúca služobného úradu môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti a v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času.

(18) 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.

Článok 14

Dovolenka

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Podmienky úpravy základnej výmery dovolenky sú v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, uzatvorenými v príslušnom kalendárnom roku (ďalej len „kolektívna zmluva vyššieho stupňa“).

Článok 15

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby alebo zabezpečí stravný lístok pre zamestnanca, ktorý je zameniteľný v sieti stravovacích a reštauračných zariadení. 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, práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny) zamestnávateľ nezabezpečí stravný lístok ako náhradu stravovania uvedeného v ods. 1. Povinnosť podľa ods. 1 nemá zamestnávateľ aj v prípade, ak je zamestnancovi poskytnuté neplatené voľno, materská a rodičovská dovolenka.

(3) Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže stravovanie zabezpečiť inak, ako je uvedené v ods. 1, poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v § 70 ods. 2 zákona o štátnej službe a v § 152 ods. 3 ZP.

Článok 16

Zamestnávateľ určí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý vykonáva pracovnú činnosť remeselne, manuálne alebo manipulačne s prevahou fyzickej práce na ministerstve v pracovnom zaradení vrátnik, údržbár, kurič, vodič, elektrikár, mechanik, zamestnanec rozmnožovne, telefónny operátor, upratovačka a iné obdobné pracovné zaradenie, tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf nezávislé od dĺžky započítanej praxe. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 17

Odstupné a odchodné

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

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) ZP. Zamestnancovi patrí podľa prvej vety odstupné vo výške podľa § 76 ZP zvýšené o jeden funkčný plat.

(3) Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca.

(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 v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku v lehote podľa § 76a ZP.

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné až po predložení potvrdenia zo Sociálnej poisťovne, ak sa preukazujú skutočnosti podľa ods. 3 a 4, pričom je zamestnanec povinný predložiť aj rozhodnutie o priznaní dôchodku, a to bezodkladne po jeho doručení zamestnancovi.

Článok 18

Starostlivosť o pracovné prostredie

(1) Zamestnávateľ vytvorí a bude trvalo udržiavať 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.

Štvrtá časť

Sociálny fond a jeho čerpanie

Článok 19

Prídelenie do sociálneho fondu

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond je tvorený ako súčet povinného prídelenia a ďalšieho prídelenia. Sociálny fond sa bude tvoriť

a) povinným prídelením vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom za kalendárny rok,

b) ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom za kalendárny rok.

(2) Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa, 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 prídelenia.

(3) Presný výpočet finančných prostriedkov súvisiaci s tvorbou a použitím finančných prostriedkov zo sociálneho fondu je neoddeliteľnou prílohou tejto kolektívnej zmluvy.

(4) Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad platných pre používanie finančných prostriedkov.

(5) Zmluvné strany sa budú riadiť pri používaní prostriedkov sociálneho fondu rozpočtom sociálneho fondu na daný rok, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 20

Použitie sociálneho fondu

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

a) stravovanie zamestnancov,

b) dopravu do zamestnania a späť,

d) ďalšiu realizáciu sociálnej politiky.

(2) Ak nebudú finančné prostriedky zo sociálneho fondu použité na účel podľa ods. 1 počas roku 2013 v plnom rozsahu, rozdelenie zvyšnej časti nepoužitých prostriedkov alebo ich presunutie na čerpanie v roku 2014 sa dohodne na spoločnom rokovaní oboch zmluvných strán, ktoré sa uskutoční najneskôr do konca roku 2013.

Článok 21

Stravovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ poskytne z fondu príspevok na jeden stravný lístok vo výške:

a) zamestnancom v štátnej službe 0,53 eura

b) zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme 0,91 eura

Článok 22

Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške podľa výpočtu finančných prostriedkov, ktorý je neoddeliteľnou prílohou tejto kolektívnej zmluvy v zmysle článku 19 ods. 3.

(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. novembra 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) alebo c) ZP. Príspevok sa vyplatí 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 23

Darcovstvo krvi a biologického materiálu

(1) Organizácia poskytne bezpríspevkovým darcom krvi a iného biologického materiálu pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu 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, a to po predložení písomného potvrdenia vydaného príslušným zdravotníckym zariadením.

Článok 24

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 mesiac, v ktorom dosiahol 50 rokov veku.

Piata časť

Sociálna a zdravotná starostlivosť

Článok 25

Doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2013 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov všetkých zamestnancov.

Šiesta časť

Záverečné ustanovenia

Článok 26

Platnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu s účinnosťou od 1. januára 2013.

(2) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2013.

(3) Platnosť tejto kolektívnej zmluvy sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorakoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 27

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

(2) Obsah kolektívnej zmluvy sa môže meniť len po vzájomnej dohode zmluvných strán, a to vo forme písomných dodatkov, ktoré sa budú číslovať v poradí, v akom boli uzatvorené.

(3) O zmene kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov prijatých v tejto zmluve, a to v rozsahu, v akom sa ho dotknú. Pokiaľ nové a novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzavretia kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa vyjednávať o takej zmene (doplnení) kolektívnej zmluvy.

(4) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 28

Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požíada.

Článok 29

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 1. januára 2013, 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 30

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


Článok 31

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

V Bratislave, 20. decembra 2012



JUDr. Ľubomíra Vrobelová
vedúca služobného úradu
Ministerstvo spravodlivosti
Slovenskej republiky



Ing. Peter Kolenič
predseda ZO OZ
zamestnancov justície pri
Ministerstve spravodlivosti
Slovenskej republiky