

**KRAJSKÁ PROKURATÚRA**  
**Damborského č. 1**  
**NITRA**

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

V súlade s ustanovením zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a s ustanovením § 231 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov zmluvné strany

**Krajská prokuratúra, Damborského č. 1, 949 66 Nitra**  
zastúpená [REDAKOVANÉ] krajským prokurátorom  
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

**Základná organizácia odborového zväzu verejnej správy a kultúry na**  
**Krajskej prokuratúre Nitra**  
zastúpená predsedníčkou závodného výboru [REDAKOVANÉ]  
(ďalej len základná organizácia)

na druhej strane

u z a t v á r a j ú 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.

Táto podniková 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 čakatel'och prokuratúry v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a (ďalej len „zákon o štátnej službe“), Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa na rok 2013 zo dňa 19. decembra 2012 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2013 zo dňa 19. decembra 2012 a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

## **PRVÁ ČASŤ**

### **VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

#### **Článok 1**

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

### **Záväznosť kolektívnej zmluvy**

#### **Článok 2**

Cieľom kolektívnej zmluvy je upraviť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnávania zamestnancov, udržať sociálny zmiar a upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Kolektívna zmluva sa uzatvára za účelom predchádzania sociálnemu napätiu a dosiahnutia sociálneho zmieru. Cieľom kolektívnej zmluvy je zabezpečiť splnenie úloh zamestnávateľa s prihliadnutím na oprávnené záujmy a potreby zamestnancov, zlepšenie ich služobných, pracovných, sociálnych a životných podmienok.

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.

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.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú spolu prerokovávať v dostatočnom predstihu pripravované opatrenia a zámery, ktoré sa budú dotýkať záujmov druhej strany.

Kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu, na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ako aj na prokurátorov a právnych čakatel'ov v služobnom úrade Krajskej prokuratúry Nitra.

Ak sa určené časti právnej úpravy tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú len na zamestnancov v štátnej službe, alebo na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, je to v tejto zmluve výslovne uvedené. Ďalšie ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy platia spoločne pre všetkých zamestnancov služobného úradu Krajskej prokuratúry Nitra.

## Zákaz diskriminácie

### Článok 3

1. Krajská prokuratúra Nitra uznáva ZO SLOVES na Krajskej prokuratúre Nitra 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

## **Kolektívne vyjednávanie**

### **Článok 4**

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.

## **DRUHÁ ČASŤ**

### **ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN**

#### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

### **Článok 5**

1. Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu odborového zväzu verejnej správy a kultúry na Krajskej prokuratúre Nitra 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.

### **Článok 6**

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 7

Zamestnávateľ po predchádzajúcom písomnom 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 odoslaní mzdy na účet zamestnanca.

## Článok 8

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 9

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO SLOVES za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude bezplatne poskytovať odborovému orgánu pracovné priestory, vrátane ich vybavenia, hradiť náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovým orgánom pripravované organizačné zmeny a iné opatrenia týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov.
4. Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy, poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác, potrebných pri výkone odborárskych funkcií.

## Článok 10

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby na základe požiadavky odborového orgánu stretávať s výborom základnej organizácie s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Zamestnávateľ môže prizývať zástupcu závodného výboru na poradu vedenia služobného úradu, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

## Kontrolná činnosť odborovej organizácie a spolurozhodovanie

### Článok 11

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

2) Za týmto účelom sú členovia závodného výboru oprávnení najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie, správy a podklady
- c) podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) požadovať od zamestnávateľa podať správu o vykonaných opatreniach zistených pri výkone kontroly

3) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom náležitosti uvedené v ustanovení § 118 odsek 1 písmeno a) zákona o štátnej službe. Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu na základe § 118 odsek 2, odsek 3 zákona o štátnej službe. Na účely tejto kontroly zamestnávateľ odborovému orgánu poskytne potrebné informácie, konzultácie, doklady a prihliada na jeho stanovisko.

4) Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov náležitosti uvedené v ustanovení § 237 odsek 2 Zákonníka práce. Zástupcovia zamestnancov majú právo na informácie a kontrolu podľa § 238 a podľa § 239 Zákonníka práce.

## Ochrana odborových funkcionárov

### Článok 12

- 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.

## TRETIA ČASŤ

### PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

#### Článok 13

1. Postavenie prokurátorov, ich práva a povinnosti, odmeňovanie a ďalšie nároky upravuje zákon č. 154/2001 Z.z. o prokurátoroch a právnych čakatel'och a Zákonník práce.
2. Štátnozamestnanecké vzťahy v súvislosti s vykonávaním štátnej služby upravuje zákon č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a Zákonník práce.
3. Pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom práce zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Zákonník práce.



## Pracovný a služobný čas

### Článok 14

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 zamestnancov v štátnej službe upravuje zákon o štátnej službe a Zákonník práce.  
Dĺžka služobného času štátnych zamestnancov a právnych čakatel'ov je 37 a ½ hodiny týždenne.
3. Pracovný čas zamestnancov pri výkone práce vo verejnom upravuje Zákonník práce.  
Pracovný čas zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je 37 a ½ hodiny týždenne.
4. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách práce prestávku v trvaní 30 minút, určenú na odpočinok a jedlo.
5. V období od 1. júna do 31. augusta na základe žiadosti odborovej organizácie v súlade s ustanovením § 4 odsek 1 Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom, chladom pri práci 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 15

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.

## **Dovolenka**

### **Článok 16**

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 zamestnanca vykonávajúceho o zamestnávateľa štátnu službu je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku.
3. Základná výmera dovolenky zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku.

## **ŠTVRTÁ ČASŤ**

### **Mzdové podmienky**

#### **Článok 17**

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

#### **Článok 18**

Mzda je splatná mesiac pozadu k 11. dňu nasledujúceho mesiaca. Ak tento termín pripadne na deň pracovného voľna alebo pracovného pokoja, je mzda splatná v pracovný deň predchádzajúci tomuto dňu.

## Článok 19

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz ročne na požiadanie informácie o plánovanom mzdovom vývoji a o personálnej a sociálnej politike. Na požiadanie odborového orgánu poskytne k týmto informáciám konzultácie.

## Odstupné

### Článok 20

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce 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 najmenej v sume

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Odchodné**

### **Článok 21**

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

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

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

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

(5) Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval nepretržite viac ako 2 roky a menej ako 5 rokov odchodné v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

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

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

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

## Odmena

### Článok 22

- (1) Štátnemu zamestnancovi poskytne zamestnávateľ odmenu v súlade s ustanovením § 99 odsek 1 písmeno d) zákona o štátnej službe pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.
- (2) Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi v súlade s § 99 odsek 1 písmeno f) zákona o štátnej službe odmenu pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, najviac v sume trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku v zmysle ustanovenia § 20 odsek 1 písmeno c) zákona o odmeňovaní v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.

## Vzdelávanie zamestnancov

### Článok 23

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov.
2. Zamestnávateľ spracuje a prerokuje s výborom 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 dohodu o zvyšovaní kvalifikácie v súlade s § 80 zákona o štátnej službe, ak je toto zvyšovanie v súlade s potrebou služobného úradu.
5. Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a odborných seminároch.

## PIATA ČASŤ

### SOCIÁLNA OBLASŤ

#### Tvorba a použitie sociálneho fondu

### Článok 24

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a ďalšieho prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o sociálnom fonde).
2. Povinný prídelt je vo výške 1 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny mesiac.

3. Ďalší prídel podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde je:
  - a) 0,30% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na výplatu za kalendárny mesiac,
  - b) 0,30% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom na výplatu za kalendárny mesiac,
  - c) 0,30% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných prokurátorom na výplatu za kalendárny mesiac.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne príspevky v sociálnej oblasti v súlade so schváleným rozpočtom sociálneho fondu.
5. Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu budú upravené v samostatnej prílohe k tejto kolektívnej zmluve na príslušný kalendárny rok.

## Článok 25

1. Príspevky zo sociálneho fondu budú poskytované na:
  - závodné stravovanie podľa článku 23 tejto kolektívnej zmluvy,
  - náklady spojené s účasťou zamestnancov na športových podujatiach organizovaných zamestnávateľom
  - náklady spojené s účasťou na kultúrnych podujatiach pre zamestnancov a pre jedného z ich rodinných príslušníkov
  - príspevok na úhradu nákladov zájazdu organizovaného zamestnávateľom,
  - zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na ďalšiu sociálnu politiku (napr. vo forme nákupu darčekových poukážok zamestnancom), ktorú určí zamestnávateľ po dohode so závodným výborom,
  - finančný príspevok zamestnancovi vo výške 165 €
    - a) pri jeho prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku,
    - b) ktorý odpracoval u zamestnávateľa 30 rokov a ktorý odpracoval u zamestnávateľa ďalších 5 rokov nad 30 rokov (pracovné jubileum)

Za rodinného príslušníka sa považuje manžel, manželka zamestnanca a deti zamestnanca.

2. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
3. Zásady pre použitie sociálneho fondu na rok 2013 tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy.



## Článok 26

1. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na úhradu nákladov spojených so stretnutím vedenia prokuratúry s dôchodcami, ktorí u zamestnávateľa pracovali do odchodu do starobného dôchodku.
2. O príspevku na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov rozhoduje zamestnávateľ v súčinnosti s odborovým orgánom.

## Článok 27

O tvorbe, použití a výške príspevku zo sociálneho fondu v jednotlivých prípadoch rozhoduje zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou v rámci schváleného rozpočtu.

## Článok 28

Závodný výbor bude poskytovať zo svojich prostriedkov členom základnej organizácie príspevky v súlade so schválenými a platnými Zásadami hospodárenia Základnej organizácie odborového zväzu SLOVES na Krajskej prokuratúre Nitra a v obvode jej pôsobnosti.

## Článok 29

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu najmenej jedenkrát ročne v súlade so schválenými a platnými Zásadami pre používanie sociálneho fondu.

## ŠIESTA ČASŤ

### Stravovanie zamestnancov

## Článok 30

1. Zamestnávateľ zabezpečí v súčinnosti s výborom ZO stravovanie prostredníctvom GASTRO lístkov. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie, a to prokurátorom a štátnym zamestnancom vo výške najmenej 65 % ceny jedla, najviac však 65 % stravného poskytovaného pri služobnej (pracovnej) ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu; a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov).

Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu (zákon o sociálnom fonde):

- a) príspevok zo sociálneho fondu na hlavné jedlo pre zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme vo výške 0,91 € /jedlo/ zamestnanec,
- b) príspevok zo sociálneho fondu na hlavné jedlo pre prokurátora, právneho čakaťa a štátneho zamestnanca vo výške 0,60 € /jedlo/zamestnanec,
- c) cena stravného lístka je 3,80 € na jedno hlavné jedlo na deň,
- d) stravný lístok sa poskytuje aj počas čerpania dovolenky, počas dočasnej pracovnej neschopnosti a ošetrovania členov rodiny.

## **Starostlivosť o zamestnancov**

### **Článok 31**

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:

Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v štátnej službe a zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je denná výška náhrady príjmu v období:

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 35 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

## **Doplnkové dôchodkové sporenie**

### **Článok 32**

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v už uzavretých zmluvách a zmluvách uzavretých na rok 2013 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

## **Darcovstvo krvi a biologického materiálu**

### **Článok 33**

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.

## **SIEDMA ČASŤ**

### **BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA**

#### **Článok 34**

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

## **ÔSMA ČASŤ**

### **Prechodné a záverečné ustanovenia**

#### **Článok 35**

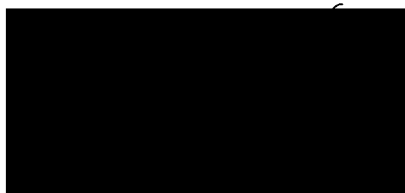
1. Zmluvné strany sa dohodli na kontrole plnenia tejto kolektívnej zmluvy podľa potreby a po vzájomnej dohode. O výsledkoch kontroly sa budú vzájomne informovať a prijímú opatrenia na ich odstránenie. Raz ročne v termíne do 15. októbra sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom vyhodnotenia plnenia kolektívnej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

3. S obsahom tejto zmluvy odborový orgán oboznámi zamestnancov najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od uzavretia tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár bol k dispozícii na každej organizačnej zložke Krajskej prokuratúry Nitra.
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 7 vyhotoveniach, pre každú zmluvnú stranu jedno vyhotovenie, jedno vyhotovenie bude doručené všetkým okresným prokuratúram v obvode pôsobnosti Krajskej prokuratúry Nitra.

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

Ak sa neuzatvorí nová kolektívna zmluva do 31. 12. 2013, platnosť tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje až do podpísania novej kolektívnej zmluvy.

Zverejnením tejto kolektívnej zmluvy v Centrálnom registri zmlúv sa ruší a stráca účinnosť kolektívna zmluva na rok 2012 zverejnená v Centrálnom registri zmlúv dňa 25.5.2012.



krajský prokurátor v Nitre



predsedníčka závodného výboru  
ZO SLOVES  
Krajskej prokuratúry Nitra

v Nitre 27. mája 2013