



Kolektívna zmluva

V súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, s príslušnými ustanoveniami zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky

zastúpené

JUDr. Andrejom Holákom
generálnym tajomníkom služobného úradu
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

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

zastúpená predsedníčkou ZO OZJ
PhDr. Máriou Rusňákovou

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu na rok 2025:

Prvá časť

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

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

Článok 2

Touto KZ sa upravuje

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

b) pracovné podmienky a podmienky zamestnávania v štátnej službe podľa zákona č. 55/2017 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), v nadväznosti na ustanovenia zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“),

c) sociálnu oblasť, sociálny fond a jeho čerpanie.

Článok 3

(1) Táto KZ sa vzťahuje na zamestnancov vykonávajúcich u zamestnávateľa štátnu službu podľa zákona o štátnej službe (ďalej len „štátny zamestnanec“) a na zamestnancov zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje zákon o odmeňovaní (ďalej len „zamestnanec vykonávajúci prácu vo verejnom záujme“).

(2) Na účely tejto KZ sa na spoločné označenie štátneho zamestnanca a zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme môže použiť jednotné označenie „zamestnanec“.

Druhá časť

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 4

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

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

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

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

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

Článok 5

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

Článok 6

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

Článok 7

Kontrolná činnosť odborov a spolurozhodovanie

(1) Zamestnávateľ umožní členom odborového výboru výkon oprávnení podľa § 169 ods. 2 a ods. 3 zákona o štátnej službe a § 239 ZP.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať povinnosti vyplývajúce mu z ustanovení § 169 ods. 1 zákona o štátnej službe a z ustanovení § 237 ZP a na tento účel poskytnúť odborovému výboru potrebné informácie.

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

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

Článok 8
Pracovný čas

(1) Týždenný služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „pracovný čas“) je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý je rozvrhnutý tak, že zamestnanec pravidelne vykonáva štátnu službu alebo výkon práce vo verejnom záujme striedavo v obidvoch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý je rozvrhnutý tak, že zamestnanec 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 uplatňuje pružný pracovný čas v zmysle § 88 ZP ako mesačné pružné pracovné obdobie (ohraničené prvým a posledným dňom kalendárneho mesiaca).

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

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

(5) Pri uplatňovaní pružného pracovného času si zamestnanec volí sám začiatok a koniec pracovných zmien v jednotlivých pracovných dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom (voliteľný pracovný čas). Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť prítomný 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 letných mesiacov júl a august je v rámci pružného pracovného času určený

- a) základný pracovný čas zamestnanca od 9.00 hod. do 14.30 hod.,
- b) voliteľný pracovný čas zamestnanca
 1. na začiatku pracovnej zmeny od 6.30 hod. do 9.00 hod.
 2. na konci pracovnej zmeny od 14.30 hod. do 18.30 hod.

(8) Úprava pracovného času zamestnancov v Inštitúte vzdelávania Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky (ďalej len „inštitút vzdelávania“) je nasledujúca:

- a. základný pracovný čas je od 8.00 hod. do 14.00 hod.,
- b. voliteľný pracovný čas zamestnanca
 1. na začiatku pracovnej zmeny je od 6.00 hod. do 8.00 hod.
 2. na konci pracovnej zmeny od 14.00 hod. do 18.00 hod.

(9) Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti a v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času. O výnimke z pracovného času rozhoduje riaditeľ osobného úradu na základe odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca a vyjadrenia jeho vedúceho zamestnanca.

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

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

(12) 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.

(13) 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.

(14) Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorú si môže čerpať v čase od 11.00 hod. do 13.30 hod., nie však na konci pracovnej zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do odpracovaného času. Počas prestávky na odpočinok a jedenie neprislúcha zamestnancovi plat (mzda) ani jeho náhrada. Zamestnanec sa počas prestávky na odpočinok a jedenie môže vzdialiť z budovy zamestnávateľa, pričom je povinný túto skutočnosť vyznačiť v elektronickom systéme evidencii dochádzky. Na pracovisku, kde nie je inštalovaný elektronický systém evidencie dochádzky, zamestnanec túto skutočnosť vyznačí v na to určenej evidencii dochádzky.

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

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

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

(17) V inštitúte vzdelávania sa po skončení práce na pracoviskách kuchyne a bufetu a zamestnancom v pracovnej pozícii chyžná a domovník poskytne čas potrebný na osobnú očistu v trvaní 20 minút, ktorý sa započítava do pracovného času.

(18) Počas pracovného času je zamestnanec povinný zdržiavať sa na svojom pracovisku. Zamestnanec sa počas pracovného času môže vzdialiť zo svojho pracoviska len s predchádzajúcim súhlasom svojho vedúceho zamestnanca, s výnimkou prestávky na odpočinok a jedenie podľa odsekov 14 a 15.

(19) Na prípadný výkon práce presahujúci pracovný čas zodpovedajúci mesačnému pružnému pracovnému obdobiu sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času. Práca nadčas je práca nad rozsah prevádzkového času v mesačnom pružnom pracovnom období, ktorú zamestnanec vykonáva na základe písomného príkazu vedúceho zamestnanca na prácu nadčas alebo s jeho súhlasom.

(20) Na účely celodenného vyšetrenia, ošetrovania alebo sprevádzania rodinného príslušníka zamestnanca v zdravotníckom zariadení sa pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnancovi v rozsahu jeho pracovnej zmeny. 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 jednej pracovnej zmeny 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, aj s podpisom priameho vedúceho zamestnanca.

(21) Zamestnávateľ v súlade s § 96b ZP poskytne zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, na základe jeho písomnej žiadosti náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu. Časom pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, sa rozumie čas prepravy zamestnanca z miesta nástupu na pracovnú cestu do miesta výkonu štátnej služby alebo miesta výkonu práce a z miesta výkonu štátnej služby alebo miesta výkonu práce do miesta ukončenia pracovnej cesty, vrátane času čakania na dopravný prostriedok, pokiaľ tento zasiahne mimo rámca určenej pracovnej zmeny podľa ods. 3 tohto článku.

(22) Podkladom na určenie nároku na náhradné voľno v zmysle predchádzajúceho odseku je predloženie návrhu na pracovnú cestu spolu s jej vyúčtovaním a uvedením času prepravy a čakania na dopravný prostriedok podľa leteniek, cestovných poriadkov alebo iných relevantných dokladov schválených vedúcim zamestnancom. Schválené doklady musia byť predložené osobnému úradu.

(23) Čas pracovnej cesty podľa odseku 21 môže byť nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času.

(24) Náhradné voľno podľa odseku 21 sa zamestnancovi poskytne najneskôr do troch kalendárnych mesiacov odo dňa, kedy mu vznikol nárok na jeho čerpanie.

(25) Ak to povaha práce konkrétneho zamestnanca dovoľuje, zamestnávateľ umožní po predchádzajúcom súhlase nadriadeného zamestnanca, vykonávať zamestnancovi prácu z domu v rozsahu troch pracovných dní za štvrtrok, ktoré môžu nasledovať aj bezprostredne po sebe. Dni práce z domu nevyčerpané v jednom štvrtroku sa neprenášajú do ďalšieho štvrtroku. Podmienky vykonávania práce z domu a prípadné umožnenie vykonávať prácu z domu nad rozsah určený v predchádzajúcej vete, určí generálny tajomník služobného úradu.

(26) Zamestnávateľ umožní zamestnancom zaradeným na pracovisku podateľne ministerstva spravodlivosti čerpať prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút tak, že podateľňa bude v tomto čase pre verejnosť uzatvorená.

Článok 9 **Práca nadčas**

Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov je oprávnený prikázať alebo udeliť súhlas s prácou nadčas v dňoch pracovného pokoja zamestnancom zaradeným v Kancelárii ministra spravodlivosti, Kancelárii zástupcu Slovenskej republiky pred Európskym súdom pre ľudské práva, Kancelárii zástupcu Slovenskej republiky pred súdmi Európskej únie, Odbore prevádzky informačných systémov sekcie informatiky a riadenia projektov, Sekcií edičných činností, Odboru elektronického monitoringu a technického zabezpečenia Sekcie trestného práva a zamestnancom Odboru hospodárskej správy Sekcie ekonomiky a právnych služieb v pracovnej pozícii vodič a vrátnik aj bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov. Túto povinnosť je zamestnávateľ oprávnený splniť dodatočne.

Článok 10

Pracovný pomer na určitú dobu

Zamestnávateľ môže podľa § 48 ods. 4 písm. d) ZP po dohode so zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme v pracovnom pomere na dobu určitú predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky v prípade, ak takýto zamestnanec vykonáva prácu v rámci projektu financovaného z programov Európskej únie.

Článok 11

Dočasná práceneschopnosť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca za prvých desať kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

Článok 12

Dovolenka

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Článok 13

Pracovné voľno s náhradou mzdy

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy zo zdravotných dôvodov (ďalej len „zdravotné voľno“) v rozsahu štyroch pracovných dní v kalendárnom roku, avšak najviac v rozsahu jedného pracovného dňa za kalendárny štvrtrok. Zdravotné voľno je pracovné voľno nad rámec zákonom priznaných prekážok v práci na strane zamestnanca, najmä v prípadoch nepredvídaného zhoršenia zdravotného stavu zamestnanca.

(2) Zamestnanec je povinný požiadať o poskytnutie zdravotného voľna nadriadeného vedúceho zamestnanca najneskôr do začiatku určeného základného pracovného času v deň, kedy o poskytnutie zdravotného voľna žiada.

(3) Čerpanie zdravotného voľna zamestnanec dokladuje predložením priepustky s doplnením dôvodu neprítomnosti „zdravotné voľno“ a podpisom svojho vedúceho zamestnanca v priebehu kalendárneho mesiaca, v ktorom bolo zdravotné voľno zamestnancovi poskytnuté.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň pred dňom konania vlastnej svadby zamestnanca.

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v deň narodenia dieťaťa zamestnanca alebo na sprevádzanie matky do zdravotníckeho zariadenia alebo účasti zamestnanca pri pôrode. Zamestnanec preukáže túto skutočnosť rodným listom narodeného dieťaťa.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce pri úmrtí dieťaťa zamestnanca, pri úmrtí manžela alebo manželky zamestnanca, pri úmrtí rodiča zamestnanca alebo rodiča manžela alebo manželky zamestnanca, pri úmrtí súrodenca zamestnanca, starého rodiča zamestnanca alebo inej osoby, ktorá so zamestnancom žila v spoločnej domácnosti.

(7) Na regeneráciu pracovnej sily a prehlbovanie interpersonálnych väzieb zamestnancov jedného alebo viacerých organizačných útvarov zamestnávateľa, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa v kalendárnom roku (ďalej len „teambuilding“). Teambuilding sa spravidla uskutočňuje v posledný

pracovný deň v týždni, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja, a to výlučne mimo pracoviska zamestnancov organizačného útvaru zamestnávateľa, ktorý teambuilding organizuje. Vedúci zamestnanec organizačného útvaru, ktorý teambuilding organizuje, požiada zamestnávateľa o súhlas s čerpaním pracovného voľna pre všetkých zamestnancov organizačného útvaru zamestnávateľa najneskôr dva týždne pred plánovaným termínom jeho konania. Po udelení súhlasu zamestnávateľa s teambuildingom je príslušný vedúci zamestnanec oprávnený schváliť zamestnancovi čerpanie pracovného voľna s náhradou mzdy. Zamestnanec, ktorý sa teambuildingu nezúčastní, aj keď mu pracovné voľno bolo riadne schválené jeho vedúcim zamestnancom, je povinný v deň konania teambuildingu odpracovať na svojom pracovisku čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného pracovného času v tento deň odpracovať.

(8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň, v ktorom nastupuje dieťa zamestnanca do prvého ročníka základnej školy.

Článok 14 **Stravovanie**

(1). Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má aj zamestnanec počas čerpania dovolenky.

(2) V prípade prekážok v práci na strane zamestnanca (celodenné ošetrovanie, dočasná práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny, zdravotné voľno) zamestnanec nemá nárok na zabezpečenie stravovania zo strany zamestnávateľa alebo poskytnutie finančného príspevku. Povinnosť podľa odseku 1 nemá zamestnávateľ ani v prípade, ak je zamestnancovi poskytnuté neplatené voľno, materská dovolenka a rodičovská dovolenka.

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

(4) Postup podľa odseku 3 sa uplatní aj v prípade zamestnancov inštitútu vzdelávania, ktorých pracovná zmena trvá viac ako jedenásť hodín, ak zastupujú zamestnanca recepcie.

(5) Zamestnancom inštitútu vzdelávania je poskytovaná strava priamo na pracovisku vo vlastnom stravovacom zariadení. Stravovanie zabezpečením stravovacej poukážky v elektronickej podobe alebo poskytnutím finančného príspevku bude zamestnancom poskytnutá iba v mimoriadnych prípadoch, a to v čase, keď nie je kuchyňa v prevádzke a zamestnanec si podľa harmonogramu plní pracovné povinnosti.

Článok 15

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

Článok 16 **Odstupné**

(1) Pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 72 zákona o štátnej službe z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. a), b), c) alebo d) zákona o štátnej službe patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe odstupné vo výške podľa § 83 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 zákona o štátnej službe zvýšené o dva funkčné platy.

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

Článok 17 **Starostlivosť o pracovné prostredie**

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

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

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

Štvrtá časť **Sociálny fond a jeho čerpanie**

Článok 18 **Príjem sociálneho fondu**

(1) Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený

a) povinným prídelom vo výške 1 % a

b) ďalším prídelom vo výške 0,5 %

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

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

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

Článok 19

Použitie sociálneho fondu

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na tieto účely:
- a) stravovanie zamestnancov,
 - b) dopravu do zamestnania a späť,
 - c) ďalšiu realizáciu sociálnej politiky.

(2) Ak nebudú finančné prostriedky zo sociálneho fondu použité na účel podľa odseku 1 počas roku 2025 v plnom rozsahu, rozdelenie zvyšnej časti nepoužitých prostriedkov alebo ich presunutie na čerpanie v roku 2026 sa dohodne na spoločnom rokovaní oboch zmluvných strán, ktoré sa uskutoční najneskôr do konca roka 2025.

Článok 20

Príspevok na stravovanie zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu
- a) príspevok na jednu stravnú jednotku vo výške 1,80 eura štátnym zamestnancom na jedno hlavné jedlo,
 - b) príspevok na jednu stravnú jednotku vo výške 2,63 eura zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme na jedno hlavné jedlo,
 - c) príspevok na jedno hlavné teplé jedlo vo výške 2,63 eura zamestnancom inštitútu vzdelávania.

(2) Zamestnancom inštitútu vzdelávania, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, zamestnávateľ poskytne jedno teplé jedlo alebo jednu stravnú jednotku pri splnení podmienky, že ich práca mimo rámca rozvrhu pracovných zmien je viac ako 4 hodiny v sobotu, v nedeľu alebo počas štátneho sviatku.

Článok 21

Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 120 eur za celý kalendárny rok.

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

Článok 22

Darcovstvo krvi a biologického materiálu

(1) Zamestnávateľ poskytne bezpríspevkovým darcom krvi a iného biologického materiálu pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu jeho ustanoveného denného pracovného času na deň, v ktorom došlo k bezpríspevkovému odberu krvi alebo iného biologického materiálu.

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

Článok 23

Životné jubileum

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku najviac do výšky jeho naposledy priznaného funkčného platu, najmenej však vo výške 50 % naposledy priznaného funkčného platu zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 60 rokov veku najviac do výšky jeho naposledy priznaného funkčného platu, najmenej však vo výške 50 % naposledy priznaného funkčného platu zamestnanca.

(3) Odmena podľa ods. 1 alebo ods. 2 bude vyplatená zamestnancovi vo výplatnom termíne za kalendárny mesiac, v ktorom dosiahol 50 rokov veku alebo 60 rokov veku na základe odôvodneného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 24

Športové a kultúrne podujatie

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

Článok 25

Odmena za odpracované roky

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za odpracované roky v služobnom úrade Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky vo výške:

- a) 150 eur za 15 odpracovaných rokov,
- b) 50 eur za každých nasledujúcich 5 rokov nad rozsah podľa písmena a).

(2) Odmena podľa ods. 1 bude vyplatená zamestnancovi vo výplatnom termíne za kalendárny mesiac, v ktorom dosiahol uvedené odpracované roky.

Piata časť

Sociálna a zdravotná starostlivosť

Článok 26

Doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 60 eur na zamestnanca mesačne.

Šiesta časť

Záverečné ustanovenia

Článok 27

KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobúda účinnosť 1. januára 2025, 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 končí 31. decembra 2025 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v čase jej platnosti a účinnosti.

Článok 28

Ak nebude do skončenia účinnosti tejto KZ uzatvorená nová kolektívna zmluva na rok 2026 a súčasne v čase skončenia účinnosti tejto KZ nebude uzatvorená kolektívna zmluva vyššie stupňa, ktorá má účinnosť aj po skončení tejto KZ, potom sa platnosť tejto KZ predlžuje do nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo do podpísania novej KZ na rok 2026.

Článok 29

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

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

Článok 30

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

Článok 31

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

V Bratislave 30. decembra 2024

JUDr. Andrej Holák

generálny tajomník
služobného úradu

Ministerstvo spravodlivosti SR

PhDr. Mária Rusňáková

predsedníčka ZO OZ
pri

Ministerstve spravodlivosti SR