

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok vykonávania štátnej služby a výkonu práce vo verejnom záujme a v súlade s § 2 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvné strany:

**Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny,
zastúpené generálnym riaditeľom a generálnym tajomníkom služobného úradu,
Ing. Karolom Zimmerom,**

a

**Podnikový výbor sekcie úradov PSVR a dozorných, inšpekčných a skúšobných orgánov
Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry,
zastúpený predsedom, Mgr. Jozefom Mészárošom,**

a

predsedníčkou SLOVES, Mgr. Milenou Rácovou,

a

**Odborový zväz Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny
zastúpený predsedníčkou PhDr. Máriou Fábianovou, PhD.**

**uzatvárajú podľa § 2 ods. 2 a 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov
túto**

K O L E K T Í V N U Z M L U V U

**pre zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov odmeňovaných podľa 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**

na rok 2022

(ďalej len „kolektívna zmluva“)

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Kolektívna zmluva na rok 2022 je uzatvorená v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), ustanovením § 170 zákona č. 55/2017 Z. z. štátnej služby a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2022 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 na rok 2022.
2. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na štátnych zamestnancov, ktorí v štátnozamestnaneckom pomere vykonávajú štátnu službu v služobnom úrade Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v príslušnom odbore štátnej služby, s miestom výkonu štátnej služby na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny a úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „štátny zamestnanec“) a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľovi Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, s miestom výkonu práce na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny a úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „zamestnanec“) a upravuje kolektívne a individuálne štátnozamestnanecké a pracovnoprávne vzťahy medzi služobným úradom a zamestnávateľom Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „zamestnávateľ“) na jednej strane a štátnymi zamestnancami a zamestnancami druhej strane. V ustanoveniach, ktoré sa vzťahujú len na štátnych zamestnancov alebo len na zamestnancov, je to výslovne uvedené.

Článok 2

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, vytváranie priaznivejších podmienok, vrátane platových podmienok pri vykonávaní štátnej služby a pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov a pri výkone práce vo verejnom záujme. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Časť II.

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 1

1. Zamestnávateľ uznáva základné organizácie SLOVES, ich závodné výbory a Podnikový výbor sekcie Úradov PSVR a dozorných, inšpekčných a skúšobných orgánov Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry a Odborový zväz Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „podnikový výbor“) za oprávnených zástupcov všetkých štátnych zamestnancov a zamestnancov, uznáva právo odborov vyplývajúce z predpisov upravujúcich štátnozamestnanecké a pracovnoprávne vzťahy, ako aj tejto kolektívnej zmluvy.

2. Príslušným odborovým orgánom, ktorý kolektívne vyjednáva, uzatvára kolektívnu zmluvu a kontroluje plnenie záväzkov z uzatvorenej kolektívnej zmluvy je podnikový výbor. Príslušným odborovým orgánom, prostredníctvom ktorého sa zamestnanci zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, je na úradoch práce sociálnych vecí a rodiny závodný výbor základnej organizácie. Prostredníctvom závodného výboru základnej organizácie sú zamestnanci oprávnení uplatňovať svoje práva pri spoložhodovaní, prerokovaní, práve na informácie a kontrolnej činnosti. V prípade, že na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny základná organizácia nepôsobí, je príslušným odborovým orgánom Podnikový výbor sekcie Úradov PSVR a dozorných, inšpekčných a skúšobných orgánov Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry.

Článok 2

1. Zamestnávateľ umožní základnej organizácii na prevádzkovú činnosť bezplatne využívať disponibilné technické vybavenie a uhrádza náklady spojené s jeho údržbou a prevádzkou. V odôvodnených prípadoch v súvislosti s plnením úloh základnej organizácie, poskytne zamestnávateľ členom jednotlivých orgánov základnej organizácie na nevyhnutný čas služobné vozidlo.
2. Zamestnávateľ poskytne členom základnej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné, resp. služobné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu. Rozdelenie pracovného, resp. služobného voľna medzi jednotlivými členmi základnej organizácie predkladá mesačne zamestnávateľovi predseda podnikového výboru najneskôr do siedmeho dňa príslušného kalendárneho mesiaca.
3. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či členovia výboru využívajú poskytnuté pracovné voľno podľa ods. 2 na účel, na ktorý bolo pracovné voľno poskytnuté.

Článok 3

Zamestnávateľ v rámci vstupného adaptačného vzdelávania nových štátnych zamestnancov a zamestnancov poskytne priestor na informovanie nových štátnych zamestnancov a zamestnancov o činnosti základnej organizácie.

Článok 4

Závodný výbor základnej organizácie uplatní právo kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov, podmienok vykonávania štátnej služby, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi minimálne 15 dní pred jej uskutočnením.

Článok 5

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

Článok 6

Základné organizácie uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a výkon štátnej služby štátnych zamestnancov a vyžadovať dodržiavanie pracovnej a služobnej disciplíny.

Časť III.

Podmienky vykonávania štátnej služby a pracovnoprávne vzťahy

Článok 1

Zamestnávateľ je oprávnený vydať nový služobný poriadok a pracovný poriadok alebo vykonať zmeny v platnom služobnom poriadku a pracovnom poriadku výlučne na základe predchádzajúceho súhlasu podnikového výboru. V opačnom prípade je daný úkon postihnutý absolútnou neplatnosťou.

Článok 2

1. Dĺžka týždenného služobného a pracovného času (ďalej len „pracovný čas“) štátneho zamestnanca a zamestnanca je 37,5 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa pre štátnych zamestnancov a zamestnancov zavádza pružný pracovný čas v zmysle § 88 Zákonníka práce.
3. Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako mesačné. Rozhodujúcim obdobím na posúdenie splnenia podmienok pracovného fondu a pracovného času podľa tejto kolektívnej zmluvy je obdobie, ktorého začiatkom je prvý pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca a ktorého koncom je posledný pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca. U štátneho zamestnanca, ktorého štátnozamestnanecký pomer alebo zamestnanca, ktorého pracovný pomer vznikol v priebehu mesiaca, počíta sa pomerná časť.
4. Štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
5. Ostatné podmienky uplatňovania pružného pracovného času upravuje vnútorný riadiaci predpis zamestnávateľa.

Článok 3

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

2. Zamestnávateľ umožní štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi výnimočne, v odôvodnených prípadoch, čerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach za podmienok:
- obidve časti jedného dňa dovolenky musia byť vyčerpané v rámci toho kalendárneho mesiaca, keď bolo čerpanie prvej časti dovolenky povolené /schválené/,
 - zamestnanec je povinný vyznačiť opustenie pracoviska z dôvodu čerpania ½ dňa dovolenky v dochádzkovom systéme,
 - za sledovanie čerpania jedného dňa dovolenky v častiach, zodpovedá priamy nariadený zamestnanec
 - ½ dňa dovolenky nie je možné kombinovať s iným prerušením pracovného času,
 - v deň, v ktorom zamestnanec čerpá ½ dňa dovolenky je povinný odpracovať súvisle minimálne 3,75 hod,
 - zamestnanec je povinný v rámci základného pracovného času odpracovať minimálne 80% z polovice svojho pracovného času, t. j. 3,00 hod; pri skrátených úväzkoch a schválených výnimkách z uplatňovania základného pracovného času sa postupuje obdobne.

Článok 4

1. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce pri úmrtí dieťaťa, manžela, manželky, rodiča alebo rodiča manžela/manželky, súrodenca a inej osoby, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti (§ 40 ods. 5 Zákonníka práce), ktoré môže vyčerpať najneskôr v najbližší pracovný deň po pohrebe.
2. Ak vyšetrenie alebo ošetrenie štátneho zamestnanca alebo zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo ak sprevádzanie rodinného príslušníka štátnym zamestnancom alebo zamestnancom do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie trvá celý deň, za výkon práce alebo štátnej služby sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pružného služobného času štátneho zamestnanca alebo pracovného času zamestnanca, teda 7,5 hod.

Článok 5

1. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy:
 - na jeden pracovný deň v prvý deň školského roka na sprevádzanie dieťaťa do školského zariadenia, ak sa stará o dieťa, ktoré navštevuje prvý stupeň základnej školy, sprevádzanie štátny zamestnanec alebo zamestnanec preukáže rozhodnutím, resp. potvrdením školy o návšteve školy,
 - na jeden pracovný deň v deň darovania krvi (§ 138 ods. 2 Zákonníka práce), v prípade ak lekár neurčí, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje nad jeden pracovný deň, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci,
 - na jeden pracovný deň v deň narodenia dieťaťa štátnemu zamestnancovi alebo zamestnancovi na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia, sprevádzanie alebo

- účasť na pôrode a nevyhnutný čas odpočinku po pôrode, štátny zamestnanec alebo zamestnanec preukáže túto skutočnosť rodným listom dieťaťa,
- na jeden pracovný deň pred dňom konania svadby v prípade, ak sa vlastná svadba koná v sobotu (§ 141 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce),
 - na jeden pracovný deň, ktorý nasleduje po dni očkovania na COVID -19; v prípade, že tento deň pripadne na deň pracovného pokoja, zamestnanec si čerpá voľno v nasledujúci pracovný deň,
 - na jeden pracovný deň v druhom polroku 2022, ak štátny zamestnanec a zamestnanec oň požiada. Štátny zamestnanec a zamestnanec je povinný písomne požiadať vedúceho zamestnanca o čerpanie tohto voľna najneskôr do začiatku pevného pracovného času v deň, kedy toto voľno plánuje čerpať.
2. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pracovného voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2 pracovných dní v kalendárnom roku v prípade zjavného ochorenia štátneho zamestnanca a zamestnanca, tzv. sick day. Štátny zamestnanec a zamestnanec je povinný písomne požiadať vedúceho zamestnanca o čerpanie tohto voľna najneskôr do začiatku pevného pracovného času v deň, kedy toto voľno plánuje čerpať. Potvrdenie o návšteve lekára sa v tomto prípade nevyžaduje.
3. Zamestnávateľ na základe žiadosti poskytne štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy:
- na jeden pracovný deň počas trvania školského roka, mimo obdobia prázdnin, ak sa stará o dieťa vo veku do 15 rokov (bez ohľadu na počet detí plniacich povinnú školskú dochádzku).
4. Zamestnávateľ na základe žiadosti poskytne v kalendárnom roku osamelej matke a osamelému mužovi starajúcim sa o dieťa do 15 rokov veku alebo štátnemu zamestnancovi alebo zamestnancovi, starajúcemu sa o ťažko zdravotne postihnuté dieťa, alebo o ťažko zdravotne postihnutého príslušníka rodiny pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke piatich pracovných dní v prípade, ak štátny zamestnanec alebo zamestnanec má vyčerpanú riadnu dovolenku.
5. V súlade s ustanovením § 143 ods. 2 Zákonníka práce, ak kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno, posudzuje sa ako výkon práce celý tento čas; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, teda 7,5 hod.

Článok 6

1. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe z dôvodu, že štátny zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste alebo výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona o štátnej službe, odstupné nad rozsah upravený v § 83 ods. 1 uvedeného zákona, v sume jedného funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.
2. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru

z dôvodov podľa bodu 1. odstupné nad rozsah upravený v § 83 ods. 1 zákona o štátnej službe v sume dvojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

3. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi vo verejnej funkcii, ktorý je dočasnej štátnej službe, pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru odvolaním z funkcie odstupné nad rozsah upravený v § 83 ods. 6 zákona o štátnej službe v sume jeho jedného naposledy priznaného funkčného platu.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým ukončil 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, odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým ukončil pracovný pomer 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 nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.
6. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona podľa § 62 ods. 1 zákona o štátnej službe, pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe odstupné nad rozsah upravený v § 83 ods. 3 uvedeného zákona v sume jedného funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.
7. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona podľa § 62 ods. 1 zákona o štátnej službe, pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe odstupné nad rozsah upravený v § 83 ods. 3 uvedeného zákona v sume dvojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.
8. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi alebo zamestnancovi odstupné po skončení štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa.
9. Skôr než by došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru so štátnym zamestnancom alebo zamestnancom z dôvodu organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, služobný úrad a zamestnávateľ sa zaväzuje využiť všetky možnosti jeho ďalšieho zamestnávania.

Článok 7

1. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 84 ods. 1 zákona o štátnej

službe, v sume jedného jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného posledne priznaného funkčného platu ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného posledne priznaného funkčného platu zamestnancovi, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi odchodné v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa po predložení rozhodnutia o priznaní nároku.
4. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok sa poskytne štátnemu zamestnancovi odmena vo výške jedného jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v služobnom úrade trval najmenej 1 rok, a ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

Článok 8

1. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku (zamestnaneckú) zmluvu podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov štátnych zamestnancov a zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytne štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi, ktorý si prispel na doplnkové dôchodkové sporenie sumou minimálne 3 € v aktuálnom mesiaci a nie je štátnym zamestnancom alebo zamestnancom, ktorý:
 - a) je na rodičovskej dovolenke,
 - b) čerpá služobné alebo neplatené voľno celý mesiac,
 - c) z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti neodpracoval alebo nevykonáva štátnu službu v mesiaci ani jeden deň.
3. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie:
 - a) štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi špecifikovanému v bodoch 1 a 2, ktorého štátnozamestnanecký pomer, alebo pracovný pomer u zamestnávateľa trvá menej ako jeden rok:
 - aa) sumou 20 € mesačne, ak si štátny zamestnanec alebo zamestnanec prispel na doplnkové dôchodkové sporenie v aktuálnom mesiaci sumou menšou ako 10 €,
 - ab) sumou 25 € mesačne, ak si štátny zamestnanec alebo zamestnanec prispel na doplnkové dôchodkové sporenie v aktuálnom mesiaci sumou najmenej 10 €,

b) štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi špecifikovanému v bodoch 1 a 2, ktorého štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer u zamestnávateľa trvá najmenej jeden rok:

ba) sumou 30 € mesačne, ak si štátny zamestnanec alebo zamestnanec prispel na doplnkové dôchodkové sporenie v aktuálnom mesiaci sumou menšou ako 10 €,

bb) sumou 35 € mesačne, ak si štátny zamestnanec alebo zamestnanec prispel na doplnkové dôchodkové sporenie v aktuálnom mesiaci sumou najmenej 10 €.

4. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho štátny zamestnanec alebo zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa služobný úrad o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, odmenu v sume jeho jedného naposledy priznaného funkčného platu. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu v sume jeho jedného funkčného platu.

Článok 10

V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác v rámci národných projektov a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

Článok 11

V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v štátnozamestnaneckom, pracovnom pomere alebo obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu ich pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach:

- a) prístupu k zamestnaniu, povolaniu inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len „zamestnanie“) vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,
- b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
- c) prístup k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania alebo
- d) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Článok 12

Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti

zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať s odborovou organizáciou rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe trvania.

Článok 13

Príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca a náhrada príjmu zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného na výkon štátnej služby alebo práce a vznikol mu nárok na náhradu príjmu, príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej len „príplatok k náhrade príjmu“) vo výške rozdielu medzi funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti, preddavku poistného na verejné zdravotné poistenie, poistného na nemocenské poistenie, poistného na starobné poistenie, poistného na invalidné poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti a poskytnutou náhradou príjmu, za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi od prvého dňa jeho dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 75% denného vymeriavacieho základu v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku. Náhrada príjmu sa poskytuje výlučne zamestnancom, ktorí nevykonávajú prácu vo verejnom záujme v rámci národných projektov.

Časť IV.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 1

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre štátnych zamestnancov a zamestnancov stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky, alebo poskytnutím účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie. Výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie upravuje usmernenie generálneho riaditeľa a príslušné interné normy, v ktorých sú upravené aj ostatné náležitosti týkajúce sa zabezpečenia stravovania zamestnávateľom.

2. Štátny zamestnanec a zamestnanec má nárok na poskytnutie stravy v deň, kedy v rámci pracovného alebo služobného času odpracoval viac ako štyri hodiny.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi sa poskytne stravovanie podľa bodu 1 tohto článku aj počas čerpania dovolenky.
4. Štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi, ktorého služobný alebo pracovný úväzok nepredstavuje denne viac ako 4 hodiny (odpracovaný čas, ktorý zakladá nárok na poskytnutie stravy) nemá počas čerpania dovolenky nárok na poskytovanie stravovania podľa bodu 1 tohto článku.

Článok 2

1. Sociálny fond zamestnávateľ tvorí v súlade s § 3 zákona o sociálnom fonde, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2022 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 na rok 2022, povinným prídedom vo výške 1 % a ďalším prídedom vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom a zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorbu, čerpanie a zásady pre používanie sociálneho fondu prerokuje zamestnávateľ s podnikovým výborom a upraví vo vnútornom riadiacom predpise zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ poskytne výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu po ukončení kalendárneho štvrt'roka.

Časť V.

Záverečné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 1. januára 2022 a končí 31. decembra 2022.

Článok 2

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Zmeny a dodatky k tejto kolektívnej zmluve prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán a ich zverejnení v Centrálnom registri zmlúv podľa § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 4

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

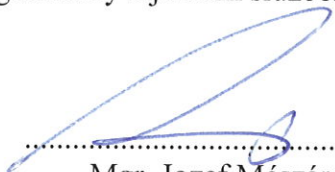
Článok 5

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

V Bratislave dňa: 28.12.2021



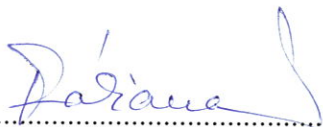
.....
Ing. Karol Zimmer
generálny riaditeľ
a generálny tajomník služobného úradu



.....
Mgr. Jozef Mészáros
predseda podnikového výboru



.....
Mgr. Milena Rácová
predsedníčka SLOVES



.....
PhDr. Mária Fábianová, PhD.
predseda Odborového zväzu
Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny