

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

na rok 2024

V záujme udržania sociálneho zmieru a vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zmluvné strany:

**Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky**, zastúpené Miroslavou Vozáryovou, generálnou tajomníčkou služobného úradu

a

**ZO SLOVES MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ SR BRATISLAVA**,  
zastúpená Luciou Langer, predsedníčkou závodného výboru

uzatvárajú

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

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE  
VO VEREJNOM ZÁUJME NA ROK 2024**

## **I. časť**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

Kolektívna zmluva pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2024 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov 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 obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 (ďalej len „kolektívna zmluva vyššieho stupňa“), medzi Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky (ďalej len „zamestnávateľ“) a ZO SLOVES MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ SR BRATISLAVA (ďalej len „ZO SLOVES“). Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a všetkých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľovi (ďalej len „zamestnanec“).

#### **Článok 2**

Obsahom kolektívnej zmluvy je úprava priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov zamestnávateľa.

#### **Článok 3**

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sú ústredím zamestnávateľa organizačné útvary zamestnávateľa s adresou na území Slovenskej republiky.

## **II. časť**

### **Vzájomné vzťahy zmluvných strán**

#### **Článok 4**

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO SLOVES za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO SLOVES podľa všeobecne záväzných právnych predpisov a umožňovať im výkon funkcie.

#### **Článok 5**

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO SLOVES bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a zariadením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

## **Článok 6**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na činnosť potrebnú na výkon funkcie v ZO SLOVES a na účasť na ich odborárskom vzdelávaní pracovné voľno v rozsahu 5 hodín mesačne s náhradou platu v sume priemerného mesačného zárobku.<sup>1)</sup>

## **Článok 7**

Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členov ZO SLOVES na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru ZO SLOVES najneskôr do piatich pracovných dní po výplatnom termíne podľa čl. 18 tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 8**

Dlhodobu uvoľneného zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na pracovné miesto, na ktorom vykonával prácu podľa pracovnej zmluvy pred jeho dlhodobým uvoľnením na výkon funkcie v odborovom orgáne, ak toto pracovné miesto nebolo zrušené a ak sa zamestnanec nedohodne so zamestnávateľom inak.

## **Článok 9**

Zamestnávateľ umožní predsedovi závodného výboru ZO SLOVES alebo inému, ním delegovanému zástupcovi ZO SLOVES, účasť ako prísediaceho s poradným hlasom na rokovaní poradných orgánov zamestnávateľa, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

## **Článok 10**

1. ZO SLOVES má právo kontroly dodržiavania podmienok vykonávania práce, ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor ZO SLOVES zamestnávateľovi desať pracovných dní pred jej uskutočnením.
2. ZO SLOVES sa zúčastňuje na ustanovení Komisie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „komisia“), ktorú zriaďuje zamestnávateľ.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje zriadiť a prevádzkovať adresu elektronickej pošty, prístupnú členom komisie, ktorú zamestnávateľ zverejní na intranete a umožní všetkým zamestnancom oznamovať informácie súvisiace s úrovňou ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci.

---

<sup>1)</sup> § 29 ods. 2 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

4. ZO SLOVES sa zaväzuje, že ním delegovaný člen komisie bude spracúvať informácie doručené na adresu elektronickej pošty podľa odseku 3 v súlade s príslušnými právnymi predpismi.

### **III. časť**

#### **Pracovné podmienky a odmeňovanie**

#### **Článok 11**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Pracovný čas podľa odseku 1 sa u zamestnancov s miestom výkonu práce v ústredí uplatňuje ako pružný pracovný čas. Pružný pracovný čas sa vykonáva v pružnom pracovnom období, ktoré sa uplatní ako obdobie príslušného kalendárneho mesiaca.
3. Základný pracovný čas, počas ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku sa určuje od 8,30 hod. do 15,00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 6,45 hod. do začiatku základného pracovného času a od skončenia základného pracovného času do 16,30 hod. Neskorší príchod na pracovisko a skorší odchod z pracoviska môže byť zamestnancovi so súhlasom príslušného priamo nadriadeného vedúceho zamestnanca tolerovaný, ak zamestnanec odpracuje prevádzkový čas<sup>2)</sup> a bude zabezpečený bezproblémový chod príslušného organizačného útvaru zamestnávateľa.
4. Pri pružnom pracovnom čase sa za nevyhnutne potrebný čas pri prekážkach v práci na strane zamestnanca považuje jeden pracovný deň v rozsahu 7,5 hodiny (§ 143 ods. 2 zákona Zákonníka práce).
5. Pracovný čas podľa odseku 1 sa u zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme na zastupiteľskom úrade Slovenskej republiky v zahraničí<sup>3)</sup> uplatňuje ako pružný pracovný čas len so súhlasom vedúceho príslušného zastupiteľského úradu Slovenskej republiky v zahraničí; pružný pracovný čas sa uplatňuje za podmienok podľa odseku 3. Pružný pracovný čas podľa prvej vety možno zaviesť pre celý zastupiteľský úrad Slovenskej republiky v zahraničí alebo pre jeho jednotlivé organizačné útvary.
6. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne; u tohto zamestnanca sa pružný pracovný čas neuplatňuje.

---

<sup>2)</sup> § 88 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

<sup>3)</sup> § 6 zákona č. 151/2010 Z. z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

7. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, patrí prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

## **Článok 12**

1. Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine, sa poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu dvanásť hodín, a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada platu v sume jeho priemerného zárobku.<sup>1)</sup>
2. Zamestnancovi, ktorému trvala doprava pri návrate z pracovnej cesty bez prerušenia 6 a viac hodín sa ďalší deň, ak ním je bezprostredne nasledujúci pracovný deň, poskytne pracovné voľno a aj náhrada platu<sup>4)</sup> v sume jeho priemerného zárobku.

## **Článok 13**

1. Výmeru dovolenky, vrátane základnej výmery, ustanovuje § 103 Zákonníka práce a kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá na príslušný kalendárny rok.
2. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa len vtedy, ak tak ustanovuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa na príslušný rok. Podrobnejšie podmienky a tlačivo čestného vyhlásenia sú uvedené v prílohe č. 3.
3. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň 4 týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
4. Ak zamestnanec nevyčerpá dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok v predchádzajúcom kalendárnom roku, podľa schváleného plánu dovoleniiek na daný kalendárny rok, čerpanie dovolenky určí zamestnávateľ do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpал dovolenku najneskôr do konca tohto kalendárneho roka.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi vo výnimočných prípadoch čerpať dovolenku vo výmere ½ dňa.

## **Článok 14**

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou platu z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode Zákonníka práce sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu

---

<sup>4)</sup> § 141 ods. 3 písm. b) Zákonník práce

kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

## Článok 15

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodu potreby zabezpečenia nepretržitého chodu činností zastupiteľských úradov Slovenskej republiky v zahraničí, a to ak ide o v pracovnej zmluve dohodnuté vykonávanie pracovných činností, ktoré sú uvedené

- a) v časti 01. Spoločné pracovné činnosti, v časti 02. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, v časti 06. Hospodárstvo, v časti 07. Informatika, v časti 10. Kultúra alebo v časti 13. Ochrana utajovaných skutočností katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme<sup>5)</sup> alebo
- b) v časti 01. Spoločné pracovné činnosti alebo v časti 03. Doprava, pošta a telekomunikácie katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme.<sup>6)</sup>

## Článok 16

1. Zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zvýšenie odchodného nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok v sume dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca<sup>1)</sup>, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zvýšenie odchodného nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok v sume dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca<sup>1)</sup>, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

## Článok 17

Pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce patrí zamestnancovi zvýšenie

---

<sup>5)</sup> Príloha č. 1 k nariadeniu vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov

<sup>6)</sup> Príloha č. 2 k nariadeniu vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov

odstupného nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok v sume dvojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca<sup>1)</sup>; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

## **Článok 18**

### **Výplatný termín**

1. Zamestnancovi s miestom výkonu práce v ústredí zamestnávateľa bude vyplatený plat najneskôr v desiatom dni nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. Zamestnancovi, ktorý podľa pracovnej zmluvy vykonáva práce vo verejnom záujme v zahraničí, bude vyplatený plat najneskôr v dvadsiatom piatom dni nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

## **Článok 19**

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) je **2%** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

## **IV. časť**

### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

## **Článok 20**

Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú Zásady pre tvorbu a použitie prostriedkov sociálneho fondu pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktoré tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 21**

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie; to sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí podľa pracovnej zmluvy vykonávajú práce vo verejnom záujme v zahraničí. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, okrem zamestnancov podľa čl. 22 ods. 3, stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení v sídle zamestnávateľa (ďalej len „jedáleň“).

## **Článok 22**

1. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie v jedálni v sume 55% z ceny jedla najviac do výšky 6,50 Eur ceny jedla a ďalší príspevok v sume 20% z ceny jedla najviac do výšky 6,50 Eur ceny jedla zo sociálneho fondu. Zvyšnú časť ceny jedla v jedálni si hradí zamestnanec.
3. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie zamestnancovi
  - a) ktorý vykonáva prácu v dvojzmennom pracovnom režime a je zaradený na výkon práce v odpoľudňajšej pracovnej zmene,
  - b) ktorý na základe odporúčania ošetrojúceho lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť v odbore vnútorné lekárstvo, gastroenterológia alebo diabetológia zo zdravotných dôvodov nemôže využiť spôsob stravovania podľa čl. 21 po predchádzajúcom súhlase generálneho tajomníka služobného úradu Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky,
  - c) zaradenému na výkon práce na detašovanom pracovisku zamestnávateľa, ktoré sa nachádza mimo sídla zamestnávateľa alebo mimo Pražskej ulice v Bratislave,
  - d) ktorého pracovná zmena pripadne na sanitárny deň v jedálni v sídle zamestnávateľa.
4. Finančný príspevok na stravovanie podľa odseku 3 sa poskytuje vo výške zodpovedajúcej 55 % zo sumy 6,50 EUR ako príspevok zamestnávateľa a vo výške 20 % zo sumy 6,50 EUR ako príspevok zo sociálneho fondu.

### **Článok 23**

Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz je v období:

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca;
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

### **Článok 24**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na bezodplatnú účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov v deň odberu jeden deň pracovného voľna s náhradou platu v sume priemerného zárobku<sup>1)</sup>, ak zamestnanec predloží potvrdenie príslušného zdravotníckeho zariadenia o darcovstve. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na zotavenie zamestnanca sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber.

### **Článok 25**

Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2024 a v druhom polroku kalendárneho roka 2024 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa



§ 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada platu v sume jeho priemerného zárobku. Uvedené pracovné voľno sa neposkytne, ak zamestnancovi patrí pracovné voľno podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

## **Článok 26**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho naposledy priznaného platu, najviac do výšky 750,- Eur.

## **Článok 27**

Zamestnanec, ktorý v pracovnom hodnotení za kalendárny rok<sup>7)</sup> dosiahol stupeň A – nadštandardný výsledok alebo stupeň B – štandardný výsledok, má nárok na jednorazovú odmenu, ktorej sumu určí zamestnávateľ. Na účely tohto ustanovenia je podmienkou nároku na jednorazovú odmenu za pracovné hodnotenie zamestnanca za kalendárny rok vykonávanie práce vo verejnom záujme hodnoteným zamestnancom u zamestnávateľa aspoň šesť mesiacov v príslušnom kalendárnom roku, ak osobitný vnútorný predpis zamestnávateľa neustanovuje inak.

## **Článok 28**

Zamestnávateľ poskytne ZO SLOVES prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v polročných intervaloch.

## **V. časť Záverečné ustanovenia**

## **Článok 29**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.decembra 2024.

## **Článok 30**

Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na predložený písomný návrh je druhá zmluvná strana povinná odpovedať najneskôr do 15 pracovných dní od jeho doručenia.

## **Článok 31**

Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú iba v písomnej forme a schvaľujú sa rovnako ako kolektívna zmluva.

---

<sup>7)</sup> § 27 zákona č. č. 151/2010 Z. z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v spojení s čl. 29 Kariérneho poriadku Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky č. 11/2023 zo dňa 20. februára 2023, registračné číslo: III/848

## Článok 32

1. Plnenie kolektívnej zmluvy bude polročne vyhodnocované na základe písomnej žiadosti ktorejkoľvek zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy rokovať najneskôr do 30 dní od doručenia návrhu.
2. Súčasťou vyhodnotenia podľa odseku 1 bude aj prerokovanie prehľadu o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

## Článok 33

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť 1. apríla 2024.

## Článok 34

1. Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie tejto kolektívnej zmluvy v Centrálnom registri zmlúv, a to bezodkladne po jej podpísaní zmluvnými stranami. O zverejnení kolektívnej zmluvy vrátane Zásad pre tvorbu a použitie prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľ písomne informuje ZO SLOVES.
2. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania kolektívnej zmluvy jej dostupnosť všetkým zamestnancom formou zverejnenia rovnopisu kolektívnej zmluvy na intranete a jej zaslaním na zastupiteľské úrady Slovenskej republiky v zahraničí, ktoré nemajú prístup na intranet.

## Článok 35

Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dva rovnopisy.

**Miroslava Vozáryová**  
generálna tajomníčka  
služobného úradu

**Lucia Langer**  
predsedníčka ZO SLOVES

V Bratislave 26. marca 2024

V Bratislave 26. marca 2024

## **Zásady pre tvorbu a použitie prostriedkov sociálneho fondu pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme**

### **PREAMBULA**

Zásady pre tvorbu a použitie prostriedkov sociálneho fondu pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zásady“) tvoria neoddeliteľnú súčasť Kolektívnej zmluvy pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2024 (ďalej len „kolektívna zmluva“), ktorá je uzatvorená medzi Ministerstvom zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky (ďalej len „zamestnávateľ“) zastúpeným Miroslavou Vozáryovou, generálnou tajomníčkou služobného úradu a ZO SLOVES MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ SR BRATISLAVA (ďalej len „ZO SLOVES“), zastúpenou Luciou Langer, predsedníčkou závodného výboru ZO SLOVES.

### **PRVÁ ČASŤ**

#### **Článok 1 Základné ustanovenia**

1. Zásady sa vzťahujú na všetkých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľovi (ďalej len „zamestnanec“).
2. Príspevky poskytované zo sociálneho fondu (ďalej len „fond“) môžu požiadať všetci zamestnanci, ak v zásadách nie je uvedené inak.
3. Príspevky poskytované z fondu, o ktoré podľa týchto zásad zamestnanec nežiada, patria každému zamestnancovi, ak v zásadách nie je uvedené inak.
4. Príspevky poskytované z fondu nepatria
  - a) zamestnancom, ktorými alebo vo vzťahu ku ktorým bol urobený právny úkon smerujúci ku skončeniu ich pracovného pomeru<sup>8)</sup>,
  - b) zamestnancom, ktorí čerpajú pracovné voľno bez náhrady platu,
  - c) zamestnancom, o ktorých tak ustanovujú tieto zásady.
5. O príspevok z fondu môže požiadať zamestnanec, ktorému je poskytovaná materská dovolenka, otcovská dovolenka alebo rodičovská dovolenka, len ak tak ustanovujú tieto zásady.
6. Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov a aj pre ich rodinných príslušníkov. Rodinný príslušník na účely týchto zásad je manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrené dieťa zamestnanca.<sup>9)</sup>

---

<sup>8)</sup> § 59 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

<sup>9)</sup> § 3 zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

7. Generálny tajomník služobného úradu Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky (ďalej len „GTSÚ“) zriaďuje pracovnú skupinu pre sociálnu oblasť (ďalej len „pracovná skupina“), ktorá je jeho poradným, iniciatívnym a koordinačným orgánom. O spôsobe použitia fondu rozhoduje GTSÚ so súhlasom ZO SLOVES.
8. Agenda fondu je vedená na odbore ľudských zdrojov osobného úradu zamestnávateľa (ďalej len „ORLZ“). Vedenie prostriedkov fondu na osobitnom účte a zdaňovanie príspevkov z fondu zabezpečuje odbor ekonomických informácií a majetku sekcie ekonomiky a všeobecnej správy zamestnávateľa. Zmluvné a zúčtovacie vzťahy na zabezpečenie stravovania realizuje odbor správy budov a zabezpečenia služieb sekcie ekonomiky a všeobecnej správy zamestnávateľa.

## **DRUHÁ ČASŤ**

### **Článok 2 Tvorba fondu**

Fond sa tvorí v súlade s § 4 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) a s 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 obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024, povinným prídelom vo výške 1 % a ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom s miestom výkonu práce v ústredí podľa čl. 3 kolektívnej zmluvy na výplatu za kalendárny rok a súhrnu plátov zamestnancov, ktorí podľa pracovnej zmluvy vykonávajú práce vo verejnom záujme v zahraničí pred ich prepočtom objektivizovaným platovým koeficientom.

## **TRETIA ČASŤ**

### **Článok 3 Použitie fondu**

Prostriedky fondu sa použijú podľa § 7 zákona o sociálnom fonde na

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- b) rekreácie a účasť na kultúrnych a športových podujatiach a na služby, ktoré slúžia na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca,
- c) sociálnu výpomoc,
- d) zdravotnú starostlivosť pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí
- e) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov pri narodení dieťaťa.

## **Článok 4**

### **Stravovanie zamestnancov**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom s pravidelným miestom výkonu práce v ústredí zamestnávateľa podľa čl. 3 kolektívnej zmluvy príspevok na stravu podľa čl. 22 kolektívnej zmluvy.

## **Článok 5**

### **Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach a na služby, ktoré slúžia na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jedenkrát za príslušný kalendárny rok spoločný príspevok na
  - a) rekreáciu,
  - b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
  - c) služby, ktoré slúžia na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca.
2. Spoločný príspevok podľa odseku 1 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vo vyúčtovaní platu za mesiac október príslušného kalendárneho roka, a to najneskôr vo výplatnom termíne určenom na výplatu platu podľa čl. 18 kolektívnej zmluvy. O spoločný príspevok podľa odseku 1 zamestnanec nežiada.
3. Spoločný príspevok podľa odseku 1 poskytne zamestnávateľ
  - a) zamestnancovi, ktorý ku dňu 31. októbra príslušného kalendárneho roka mal pravidelné miesto výkonu práce v ústredí zamestnávateľa podľa čl. 3 kolektívnej zmluvy v sume **400,- Eur**,
  - b) zamestnancovi, ktorý ku dňu 31. októbra príslušného kalendárneho roka mal pravidelné miesto výkonu práce v zahraničí v sume **115,- Eur**.
4. Spoločný príspevok podľa odseku 1 patrí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer k zamestnávateľovi trvá nepretržite najmenej tri mesiace. Do doby podľa prvej vety sa započítava aj štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer k zamestnávateľovi, ktorý bezprostredne nadväzuje na pracovný pomer zamestnanca.
5. Spoločný príspevok podľa odseku 1 v sume **200,- Eur** poskytne zamestnávateľ aj zamestnankyni na materskej dovolenke a zamestnancovi na otcovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce, ak o poskytnutie tohto príspevku požiadajú najneskôr do skončenia materskej dovolenky alebo skončenia otcovskej dovolenky poskytnutej podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce. Vzor žiadosti o poskytnutie spoločného príspevku podľa odseku 1 je uvedený v prílohe č. 2 kolektívnej zmluvy.
6. Spoločný príspevok podľa odseku 1 nepatrí zamestnancovi, ktorému bol tento príspevok z fondu už v danom kalendárnom roku poskytnutý na základe kolektívnej zmluvy účinnej pred nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

## Článok 6 Sociálna výpomoc

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť jedenkrát za príslušný kalendárny rok nenávratnú sociálnu výpomoc
  - a) na pomoc pri odstránení následkov živelnej pohromy; súčasťou žiadosti je doklad preukazujúci škodu spôsobenú živelnou pohromou, resp. potvrdenie obecného úradu o živelnej pohrome,
  - b) z dôvodu pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, ktorá trvá najmenej tri mesiace nepretržite,
  - c) z dôvodu dlhodobého ošetrovania rodinného príslušníka<sup>10)</sup> zamestnanca,
  - d) pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca.
2. Nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 možno zamestnancovi poskytnúť na základe písomnej žiadosti. Vzor žiadosti o poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci podľa odseku 1 (ďalej len „žiadosť“) je uvedený v prílohe č. 2 kolektívnej zmluvy. Žiadosť podáva zamestnanec na ORLZ, ktorý ju postúpi GTSÚ.
3. O poskytnutí nenávratnej sociálnej výpomoci podľa odseku 1 rozhodne GTSÚ na základe odporúčania pracovnej skupiny a súhlasného stanoviska ZO SLOVES. Nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 možno poskytnúť najviac v sume **1 200,- Eur**.
4. Na poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci podľa odseku 1 nie je právny nárok.
5. O nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 môže požiadať zamestnanec, ktorého pracovný pomer k zamestnávateľovi trvá najmenej tri mesiace. Do doby podľa prvej vety sa započítava aj štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer k zamestnávateľovi, ktorý bezprostredne nadväzuje na pracovný pomer zamestnanca.
6. O nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 môže požiadať aj
  - a) zamestnankyňa na materskej dovolenke, a to najneskôr do jej skončenia,
  - b) zamestnanec na otcovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce, a to najneskôr do jej skončenia.
7. O nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 môže zamestnanec požiadať najneskôr do 31. decembra príslušného kalendárneho roka, v ktorom nastala udalosť podľa odseku 1; ak udalosť podľa odseku 1 nastala v priebehu kalendárneho mesiaca december príslušného kalendárneho roka, o nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 môže zamestnanec požiadať najneskôr do 31. decembra nasledujúceho kalendárneho roka. Nenávratnú sociálnu výpomoc podľa odseku 1 nemožno poskytnúť zamestnancovi, ktorému bola táto výpomoc už

---

<sup>10)</sup> § 42 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

v danom kalendárnom roku poskytnutá na základe kolektívnej zmluvy účinnej pre nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 7**

### **Zdravotná starostlivosť pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí**

1. Služobný úrad môže zamestnancovi poskytnúť jedenkrát za príslušný kalendárny rok z fondu príspevkov na náhradu preukázaných výdavkov za zdravotnú starostlivosť, ktoré boli počas trvania ochorenia a platnosti poistnej zmluvy o komerčnom zdravotnom poistení do augusta 2021 hradené spoločnosťou Union poisťovňa, a. s., ale ktoré nie sú počas trvania ochorenia akceptované v rámci plnení zo zmluvy o komerčnom poistení a komerčnom zdravotnom poistení so spoločnosťou UNIQUA poisťovňa, a. s.
2. O poskytnutí príspevku podľa odseku 1 rozhodne GTSÚ na základe odporúčania pracovnej skupiny, súhlasného stanoviska ZO SLOVES a rozpočtových možností fondu, a to do výšky najviac 2 400,- Eur.
3. Žiadosť o poskytnutie príspevku podľa odseku 1 podáva zamestnanec na ORLZ spolu s potvrdením o akceptácii výdavkov spoločnosťou Union poisťovňa, a. s. v rámci predchádzajúcej zmluvy o komerčnom zdravotnom poistení a so zamietavým stanoviskom spoločnosti UNIQUA poisťovňa, a. s. ako aktuálneho zmluvného partnera pre komerčné zdravotné poistenie vyslaných zamestnancov v zahraničí.

## **Článok 8**

### **Príspevok pri narodení dieťaťa**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok pri narodení dieťaťa v sume **150,- Eur** na jedno dieťa na základe písomnej žiadosti. Vzor žiadosti o poskytnutie príspevku pri narodení dieťaťa (ďalej len „žiadosť“) je uvedený v prílohe č. 2 kolektívnej zmluvy.
2. Žiadosť podáva zamestnanec na ORLZ spolu s kópiou rodného listu dieťaťa. Ak sú obidvaja rodičia zamestnancami zamestnávateľa alebo ak je druhý z rodičov dieťaťa štátnym zamestnancom vykonávajúcim štátnu službu v služobnom úrade Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky, nárok na príspevok pri narodení dieťaťa má rodič, ktorému bolo dieťa zverené do osobnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, ak také rozhodnutie nie je, nárok na príspevok má rodič, ktorý podal žiadosť o príspevok pri narodení dieťaťa ako prvý. Nárok na príspevok pri narodení dieťaťa má aj zamestnanec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu<sup>11</sup>.
3. Nárok zamestnanca na príspevok pri narodení dieťaťa zaniká uplynutím šiestich mesiacov od narodenia dieťaťa.

---

<sup>11)</sup> § 2 ods. 3 zákona č. 383/2013 Z. z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

4. Žiadosť môže podať aj
  - a) zamestnankyňa, ktorej je poskytovaná materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka, ak spĺňa predpoklad podľa odseku 3,
  - b) zamestnanec, ktorému je poskytovaná otcovská dovolenka alebo rodičovská dovolenka, ak spĺňa predpoklad podľa odseku 3.
5. Žiadosť schvaľuje a o poskytnutí príspevku pri narodení dieťaťa rozhoduje riaditeľ ORLZ.
6. O príspevok pri narodení dieťaťa podľa odseku 1 môže požiadať zamestnanec, ktorého pracovný pomer k zamestnávateľovi trvá najmenej tri mesiace. Do doby podľa prvej vety sa započítava aj štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer k zamestnávateľovi, ktorý bezprostredne nadväzuje na pracovný pomer zamestnanca.
7. Príspevok pri narodení dieťaťa podľa odseku 1 nepatrí zamestnancovi, ktorému bol tento príspevok z fondu už v danom kalendárnom roku poskytnutý na základe kolektívnej zmluvy účinnej pred nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 9**

### **Záverečné ustanovenie**

Zásady tvoria neoddeliteľnú súčasť kolektívnej zmluvy. Platnosť a účinnosť týchto zásad je podmienená platnosťou a účinnosťou kolektívnej zmluvy.



**Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu<sup>(1)</sup>**

**Meno a priezvisko:** .....

**Osobné číslo:** ..... **Útvar / ZÚ SR:** .....

**Druh príspevku<sup>(2)</sup>**

- ☐ spoločný príspevok podľa čl. 5 ods. 5 Zásad  
☐ na nenávratnú sociálnu výpomoc podľa čl. 6 Zásad v sume ..... Eur  
☐ pri narodení dieťaťa podľa čl. 7 Zásad

**Odôvodnenie<sup>(3)</sup>** .....  
.....

Doklady – počet príloh k žiadosti o poskytnutie príspevku: .....

Prehlasujem, že všetky doklady predložené k žiadosti o poskytnutie príspevku sú v súlade so zásadami o poskytovaní príspevkov zo sociálneho fondu za jednu osobu.

**Dátum:** ..... **Podpis žiadateľa:** .....

=====

**Vyjadrenie ORLŽ k žiadosti žiadateľa o príspevok**

**č.** .....

Podmienky pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu žiadateľ o príspevok

- ☐ spĺňa      ☐ nesplňa – zdôvodnenie .....  
.....  
.....

Žiadateľovi o príspevok je priznaný príspevok v sume : ..... €.

Za OSUR/ORLŽ správnosť overil: podpis: ..... dátum: .....

R ORLŽ: ..... podpis: ..... dátum: .....

<sup>(1)</sup> Žiadosť sa podáva na ORLŽ.

<sup>(2)</sup> Označte druh príspevku.

<sup>(3)</sup> Vyplniť len v prípade žiadosti o poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci.

### **Nárok na vyššiu výmeru dovolenky pre zamestnanca do 33 rokov, ktorý sa trvale stará o dieťa**

Podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa má nárok na vyššiu výmeru dovolenky zamestnanec pri osobnej a trvalej starostlivosti o dieťa na základe oznámenia zamestnávateľovi.

Zamestnanci, ktorých sa nárok na vyššiu výmeru dovolenky týka oznámia zamestnávateľovi prostredníctvom pripojeného tlačiva čestného vyhlásenia osobnú a trvalú starostlivosť o dieťa a vyplnené a podpísané čestné vyhlásenie bezodkladne doručia do mzdovej účtárne. V prípade zhody adries trvalého bydliska zamestnanca a dieťaťa bude toto čestné vyhlásenie dostačujúce. V prípade, ak adresy nie sú zhodné, je potrebné preukázanie miery osobnej a trvalej starostlivosti o dieťa.

Následne mzdová účtárň upraví kontingent nároku na dovolenku za príslušný rok pomernou časťou odo dňa písomného oznámenia vzniku trvalej starostlivosti o dieťa.

V zmysle § 40 ods. 11 Zákonníka práce *zamestnanec* trvale sa starajúci o dieťa je zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa prvej vety, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa prvej vety. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

V zmysle § 103 ods. 2 Zákonníka práce zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok nad rámec základnej výmery dovolenky patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

**ČESTNÉ VYHLÁSENIE**  
**O OSOBNEJ A TRVALEJ STAROSTLIVOSTI O DIEŤA**  
(na účely uplatnenia zvýšenia základnej výmery dovolenky)

I. ÚDAJE O ZAMESTNANCOVI	
Meno a priezvisko:	
Adresa trvalého bydliska:	
Dátum narodenia:	

**týmto čestne vyhlasujem**, že sa v zmysle ust. § 103 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) **osobne a trvale starám o dieťa:**

II. ÚDAJE O DIEŤATI	
Meno a priezvisko:	
Adresa trvalého bydliska:	
Dátum narodenia:	

**Správne označte krížikom:**

- ☐ starám sa o vlastné nepľnoleté dieťa
- ☐ starám sa o vlastné nepľnoleté dieťa zverené do striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov
- ☐ starám sa o nepľnoleté dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu
- ☐ starám sa o nepľnoleté dieťa s iným vzťahom, ktoré žije so mnou v spoločnej domácnosti (uviesť druh vzťahu k dieťaťu):

.....

Zamestnanec berie na vedomie, že postavenie zamestnancovi, ktorý sa osobne a trvale stará o dieťa, mu vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.

V Bratislave, dňa: ..... Podpis zamestnanca: .....

\*\*\*\*\*

III. ZÁZNAMY ZAMESTNÁVATEĽA	
Nárok na zvýšenie výmery dovolenky (áno/nie)	
Vznik trvalej starostlivosti o dieťa	
Zánik trvalej starostlivosti o dieťa	
Za mzdovú uctáreň:	