

# Kolektívna zmluva

## Okresného súdu Bratislava V na rok 2021-2022

V súlade s ustanovením § 170 ods. 2 a ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 2 ods. 3 písm. a) a § 2 ods. 4 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2002 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2021 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona č. 533/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021, zmluvné strany:

### **Okresný súd Bratislava V, so sídlom Prokofievova 6-12, 852 38 Bratislava**

zastúpený

**Mgr. Annou Križákovou**

predsedníčkou okresného súdu

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

### **Základnou organizáciou odborového zväzu Justície v Slovenskej republike pri Okresnom súde Bratislava V**

**(ďalej len „ZO OZJ SR pri OS BA V“)**

zastúpená predsedníčkou ZO OZJ

**Krištofičovou Kvetoslavou**

na druhej strane,

uzatvárajú túto

**Kolektívnu zmluvu na rok 2021 – 2022**

## **Prvá časť**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

1. Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“) je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Obsahom tejto KZ je priaznivejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania.

#### **Článok 2**

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

## **Druhá časť**

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

#### **Článok 3**

1. Zamestnávateľ uznáva existenciu ZO OZJ SR pri OS BA V a jej Výbor (ďalej len „výbor“) ako riadiaci orgán odborovej organizácie za predstaviteľov všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní a uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov tejto KZ.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo v nej, za námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
3. 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 činnosťou.
4. Zamestnávateľ poskytne v rámci realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov a regenerácie pracovnej sily pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa zamestnancovi, ktorý sa osobne zúčastní na podujatí organizovanou odborovou organizáciou, a to minimálne jedenkrát ročne s predchádzajúcim súhlasom vedúceho zamestnanca.

## Článok 4

### Povinnosti členov odborovej organizácie

Členovia odborovej organizácie a odborového výboru sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri svojej činnosti alebo výkone ich funkcie a o informáciách, ktoré boli zamestnávateľom označené ako citlivé.

## Článok 5

### Členské príspevky

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 súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

## Tretia časť

### Starostlivosť o zamestnancov

## Článok 6

### Pracovný čas

1. Týždenný pracovný čas zamestnanca (ďalej len „pracovný čas“) je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnanca sa uplatňuje pružný pracovný čas v zmysle § 88 Zákonníka práce ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie (určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca).
3. Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na služobnú alebo pracovnú cestu. Na účel pracovnej cesty a náhrad za pracovnú cestu sa určuje pevný začiatok pracovného času na 8,00 hod. a pevný koniec pracovného času na 16,00 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 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 pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch. Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť prítomný na pracovisku (základný pracovný čas). Základný pracovný čas 8,00 hod. do 14,00 hod. Voliteľný pracovný čas od 6,00 hod. do 8,00 hod. a od 14,00 hod. do 18,00 hod. Prestávka na obed je určená 30 minút v čase od 11,15 hod. do 12,15 hod. Zamestnanec je povinný čas príchodu do práce, odchody počas pracovnej doby a čas opustenia pracoviska potvrdiť prostredníctvom dochádzkového systému, prerušenie pracovného času musí zamestnanec doložiť príslušným dokladom (potvrdenie od lekára a pod.).

6. Zamestnanec je povinný odpracovať v kalendárnom mesiaci taký počet hodín, aby mal odpracovaný celý fond pracovného času zodpovedajúci počtu dní príslušného zúčtovacieho obdobia.
7. Na účely celodenného vyšetrenia, ošetrenia člena rodiny alebo jeho sprevádzania sa pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnancovi v rozsahu 7 a ½ hodiny.
8. Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti a v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času. O výnimke z pracovného času rozhoduje priamy nadriadený na základe odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca.
9. 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 nadriadeného vedúceho zamestnanca s výnimkou prestávky na odpočinok a jedenie.
10. Na prípadný výkon práce presahujúci pri uplatňovaní štvortýždňového pracovného obdobia pracovného času v prepočte na kalendárny mesiac sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času. Práca nadčas je práca presahujúca určený pracovný čas, ktorú zamestnanec vykonáva na základe písomného príkazu vedúceho zamestnanca na prácu nadčas alebo s jeho súhlasom.
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci (tzv. zdravotné voľno v prípade neočakávaného zhoršenia zdravotného stavu) v zmysle Zákonníka práce s náhradou mzdy v trvaní štyroch pracovných dní počas kalendárneho roka, avšak najviac v rozsahu jedného pracovného dňa za kalendárny štvrtrok. Nárok na nevyčerpané voľno v príslušnom kalendárnom štvrtroku sa nepresúva do ďalšieho kalendárneho štvrtroka. Zamestnanec je povinný o čerpanie takéhoto pracovného voľna požiadať priameho nadriadeného (riaditeľku správy súdu) najneskôr v deň jeho čerpania do 8,00 hod. (osobne, prípadne emailom, telefonicky, zaslaním správy), pričom si dodatočne vypíše priepustku, ktorú odovzdá priamo personalistke súdu, resp. na miesto na to určené (box na 3.poschodí pri evidencii neprítomnosti zamestnancov). Zamestnávateľ zabezpečí vedenie prehľadu čerpania uvedeného pracovného voľna. Pri nevyčerpaní pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho roka. Zamestnanec si prednostne čerpá dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka pred čerpaním zdravotného voľna. Nárok na čerpanie zdravotného voľna nevzniká zamestnancovi počas skúšobnej doby, pričom tento nárok mu vzniká až od začiatku kalendárneho štvrtroka nasledujúceho po štvrtroku, v ktorom zamestnancovi uplynula skúšobná doba.

## Článok 7

### 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 8**

### **Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky v súlade s platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnou záujme je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

2. Zamestnanec môže čerpať dovolenku v trvaní pol dňa len v prípade, ak mu na takéto čerpanie vznikne nárok pri určovaní nároku na dovolenku za kalendárny rok, resp. pri určovaní nároku na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok. V ostatných prípadoch môže zamestnanec čerpať dovolenku v trvaní pol dňa len výnimočne a so súhlasom priameho nadriadeného (riaditeľky správy súdu). Poskytnutie dovolenky v trvaní pol dňa z dôvodu vážnej rodinnej udalosti schvaľuje zamestnancovi priamy nadriadený (riaditeľka správy súdu) na základe riadne odôvodnenej žiadosti zamestnanca.

## **Článok 9**

### **Stravovanie**

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov poskytovaním stravovacej poukážky pre zamestnanca. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej doby vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. V prípade prekážok v práci (celodenné ošetrovanie, dovolenka, dočasná PN, ošetrovanie člena rodiny) zamestnanec nemá nárok na stravovaciu poukážku. Túto povinnosť nemá zamestnávateľ tiež v prípade, ak je zamestnancovi poskytnuté neplatené voľno, alebo ak čerpá materskú alebo rodičovskú dovolenku.

## **Článok 10**

### **Určenie tarifného platu**

Zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovnú činnosť vodiča motorového vozidla, vrátnika, údržbára 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 11

### Odmena pri životnom jubileu

1. Odmeňovanie zamestnancov v štátnej službe upravuje zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2. Pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku patrí štátnemu zamestnancovi **odmena** v sume jeho funkčného platu.

3. V súlade s § 142 ods. 1 písm. f) Zákona o štátnej službe pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak štátny zamestnanec o poskytnutie uvedeného dôchodku požiada pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, **možno** tomuto štátnemu zamestnancovi poskytnúť na základe jeho písomnej žiadosti **odmenu** za pracovné zásluhy až do výšky trojnásobku naposledy priznaného funkčného platu. O priznaní a konkrétnej výške odmeny rozhoduje predsedníčka súdu a v prípade jej neprítomnosti podpredsedníčka súdu na základe hodnotenia priameho nadriadeného.

4. Odmeňovanie zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

5. Pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku patrí zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme **odmena** v sume jeho funkčného platu.

6. Zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak o poskytnutie uvedeného dôchodku požiada pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, **možno** tomuto zamestnancovi poskytnúť **odmenu** za pracovné zásluhy až do výšky trojnásobku naposledy priznaného funkčného platu. O priznaní a konkrétnej výške odmeny rozhoduje predsedníčka súdu a v prípade jej neprítomnosti podpredsedníčka súdu na základe hodnotenia priameho nadriadeného.

## Článok 12

### Odstupné

1. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru **výpoveďou** z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. a) alebo b) zákona o štátnej službe, **alebo** pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru **dohodou** z tých istých dôvodov, patrí podľa § 83 zákona o štátnej službe a na základe § 170 ods. 3 zákona o štátnej službe a podľa kolektívnej zmluvy pre štátnych zamestnancov **odstupné** nad rozsah ustanovený v zákone o štátnej službe a nad rozsah určený Kolektívnou zmluvou pre štátnych zamestnancov v sume :

- a) **trojnásobku** funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,
- b) **štvornásobku** funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) **päťnásobku** funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov,

2. Zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce a na základe § 13b písm. b) zákona o výkone práce vo verejnom záujme a podľa kolektívnej zmluvy pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme pri skončení pracovného pomeru **odstupné** nad rozsah ustanovený v zákone a rozsah určený Kolektívnou zmluvou pre zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v sume:

- a) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) **šestnásobku** jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

## Článok 13

### Odchodné

1. Pri prvom skončení **štátnozamestnaneckého pomeru** po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí štátnemu zamestnancovi podľa § 84 ods. 1 zákona o štátnej službe **odchodné** v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

2. V súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre štátnych zamestnancov pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 84 ods. 1 zákona o štátnej službe v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

3. V súlade s § 170 ods. 3 Zákona o štátnej službe pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, ak štátny zamestnanec o poskytnutie uvedeného dôchodku preukázateľne požiada pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, patrí tomuto štátnemu zamestnancovi **odchodné nad rozsah** ustanovený v § 84 ods. 1 zákona o štátnej službe a nad rozsah určený Kolektívnou zmluvou pre štátnych zamestnancov v sume :

- a) **naposledy priznaného funkčného platu** po splnení podmienky, že štátnozamestnanecký pomer ku dňu preukázania nároku trval nepretržite od 10 do 15 rokov vrátane,
- b) **dvojnásobku naposledy priznaného funkčného platu** po splnení podmienky, že štátnozamestnanecký pomer ku dňu preukázania nároku trval nepretržite viac ako 16 rokov vrátane.

**4.Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme** patrí podľa § 76 a ods. 1 Zákonníka práce pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, **odchodné** v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.



5. Zamestnancovi patrí podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce pri skončení pracovného pomeru **odchodné** v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok, na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

6. V súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení a pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, patrí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

7. V súlade s ustanovením § 13b písm. a) Zákona o výkone práce vo verejnom záujme pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení a pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, patrí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce a nad rozsah určený kolektívnou zmluvou pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v sume:

- a) **naposledy priznaného funkčného platu** po splnení podmienky, že pracovný pomer ku dňu preukázania nároku trval nepretržite od 10 do 15 rokov vrátane,
- b) **dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu** po splnení podmienky, že pracovný pomer ku dňu preukázania nároku trval nepretržite viac ako 16 rokov vrátane.

## Článok 14

### Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) na základe uzatvorených zamestnávateľských zmlúv je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov všetkých zamestnancov.

2. Zamestnávateľ bude poskytovať svojim zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme príspevkov na DDS mesačne v maximálnej výške 2% z ich zúčtovaných plátov, maximálne však do výšky 25 EUR. Prepočty príspevkov do výšky 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, budú vykonané 2 krát ročne, a to za mesiace január až jún vo výplate za júl príslušného roka a za mesiace júl až december vo výplate za mesiac január nasledujúceho roka. Rozdiel medzi vyplateným príspevkom a vypočítanou skutočnou výškou 2% sa vydolí počtom zamestnancov so zmluvným vzťahom s DDS a ten bude vo forme doplatku vyplatený v nasledujúcom termíne.

3. Podmienkou poskytovania príspevku zamestnávateľa na DDS je zmluvný vzťah medzi zamestnancom a DDS, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.

4. Zamestnanec **nemá nárok** na príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie :

- počas plynutia skúšobnej doby, to neplatí, ak štátny zamestnanec opakovane prijatý do dočasnej štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na predchádzajúcu dočasnú štátnu službu alebo ak je štátny zamestnanec prijatý do stálej štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na predchádzajúcu dočasnú štátnu službu,

5. Nárok na príspevok zamestnávateľa na DDS vznikne zamestnancom od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po uplynutí skúšobnej doby.

## Štvrtá časť

### **Článok 15**

#### **Tvorba sociálneho fondu a jeho použitie**

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený nasledovne:

a) povinným prídelom vo výške 1 %

b) ďalším prídelom vo výške 0,5 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

2. Základom na určenie prídelu podľa § 3 ods. 1 písm. a) a b) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde je úhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je úhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

3. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu a pri používaní prostriedkov sociálneho fondu postupovať podľa zásad platných pre používanie finančných prostriedkov v zmysle ustanovenia § 7 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 52/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

4. Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom analytickom účte fondu alebo na osobitnom účte v banke.

5. Tvorba a čerpanie sociálneho fondu je upravená v Zásadách použitia sociálneho fondu na rok 2021.

## **Piata časť**

### **Článok 16**

#### **Záverečné ustanovenia**

1. KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu a **uzatvára sa na obdobie dvoch rokov, t. j. od 01.01.2021 do 31. decembra 2022.**

2. Platnosť tejto KZ sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej KZ, táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

3. 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“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

4. Súčasťou KZ sú zásady použitia prostriedkov sociálneho fondu na rok 2021.

### **Článok 17**

#### **Účinnosť a zverejnenie**

Táto KZ nadobúda účinnosť **1. januára 2021**, a to po splnení podmienky jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv v súlade s § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v čase jej platnosti. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ jej zverejnenie na intranete a webovom sídle zamestnávateľa.

KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jedno vyhotovenie.

V Bratislave, dňa 31.12.2020

V Bratislave, dňa 31.12.2020

**Mgr. Križáková Anna**  
**predsedníčka Okresného súdu Bratislava V**

**Krištofičová Kvetoslava**  
**predsedníčka ZO OZJ**