



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**uzatvorená dňa 30. marca 2017 v Trenčíne
medzi**

Okresným súdom Trenčín

a

**Základnou organizáciou odborového zväzu
zamestnancov Justície v Slovenskej
republike**

pri Okresnom súde Trenčín

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
uzatvorená dňa 30. marca 2017 v Trenčíne
medzi
Okresným súdom Trenčín
a
Základnou organizáciou odborového zväzu
zamestnancov Justície v Slovenskej republike
pri Okresnom súde Trenčín
na rok 2017

Zmluva bola uzatvorená v zmysle § 231 Zákonníka práce, § 2 ods. 3 písm. a) zákona číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2017 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona číslo 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme ¹ a zákona číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2017 ² a zákona číslo 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach.

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2017.

Táto zmluva pozostáva z nasledovných častí:

1. Účastníci
2. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy
3. Hmotná zainteresovanosť, mzdy a odmeny
4. Tvorba a použitie sociálneho fondu
5. Pracovné podmienky, pracovné prostredie, sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť
6. Záverečné a prechodné ustanovenia

¹ ďalej len „KZVS 2017“

² ďalej len „KZŠS 2017“

Článok I

Účastníci

Okresný súd Trenčín

sídlo: Piaristická 27, 911 80 Trenčín
zastúpený: JUDr. Marián Manduch, predseda súdu
bankové spojenie:
číslo účtu:
IČO: 00 165 701
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu zamestnancov Justície v Slovenskej republike pri Okresnom súde Trenčín

sídlo: Piaristická 27, 911 80 Trenčín
zastúpená: Ing. Lenka Poleková, predsedníčka ZO OZ
bankové spojenie:
číslo účtu:
IČO: 30 810 876
(ďalej len „ZO OZ“)

Článok II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy

1. Vedenie Okresného súdu Trenčín uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Vedenie organizácie v súlade so zákonom číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov, v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva existenciu ZO OZ na pracovisku a bude rešpektovať všeobecnú zásadu pre účasť odborov v pracovnoprávných vzťahoch. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a ďalšími platnými predpismi výhodnejšie, ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.³

2. Zamestnávateľ bude bezplatne poskytovať odborovým organizáciám a ich orgánom priestory na pracoviskách, vrátane ich vybavenia na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť a hradiť náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Pre činnosť odborovej organizácie budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva.

3. Vedúci služobného úradu alebo ním poverený zamestnanec, bude na požiadanie pozývaný na rokovanie Výboru ZO OZ, predseda ZO OZ alebo ním poverený člen ZO OZ bude naopak pozývaný na porady organizované vedením organizácie, na ktorých sa budú prejednávať úlohy, ktoré súvisia s obsahom uzatvorenej kolektívnej zmluvy a ak budú predmetom rokovania ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov vo vzťahu k sociálnemu fondu. Zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie Výboru ZO OZ.

4. Zamestnanci sa v rozsahu platných právnych predpisov zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok najmä kolektívnym vyjednávaním, spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou.

³ § 229 - § 240 Zákonníka práce

5. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v Odborovom zväze pracovníkov Justície v Slovenskej republike a ďalej umožní odborovým orgánom konania členských schôdzí počas pracovnej doby.⁴

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie člena odborového orgánu, na účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy a vzdelávania pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich funkčného platu.⁵

7. Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov odborového zväzu zastupujúcich zamestnancov za ich názory a kritické pripomienky, pričom bude plne rešpektovať ich právnu ochranu.

8. Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO OZ aj tieto prípady:

- skončenie štátnozamestnaneckého pomeru zamestnanca v štátnej službe alebo skončenie pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru
- tvorba a zmena služobných predpisov
- vydanie pracovného poriadku organizácie
- určenie doby čerpania dovolenky (plán dovoleniek)

9. Zamestnávateľ môže prizvať na prerokovanie návrhu rozpočtu v mzdovej a sociálnej oblasti zástupcu odborového orgánu.

10. Zamestnávateľ na požiadanie ZO OZ poskytne informácie o pridelených odmenách.

11. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude dbať o vytváranie optimálnych podmienok pri odmeňovaní zamestnancov.

12. Členom odborov sa rozumie každý člen OZ, ktorý nie je v omeškaní v platení členských príspevkov viac ako 3 (tri) mesiace.⁶

⁴ § 240 Zákonníka práce

⁵ § 240 Zákonníka práce, § 120 zákona číslo 400/2009 Z. z.

⁶ vid'. Stanovy OZJ SR

13. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy na základe písomného súhlasu členov odborovej organizácie. Členovia ZO OZ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov mzdovou učtárňou Okresného súdu Trenčín.⁷

14. O zmene kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov prijatých v tejto zmluve, a to v rozsahu, v akom sa ho dotknú. Pokiaľ nové a novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzavretia kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa prípadne vyjednávať o takej zmene či doplnení kolektívnej zmluvy.

15. Kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy vykonajú zmluvné strany vždy do 60 dní po uplynutí kalendárneho roka.

16. Všetky spory týkajúce sa pracovnoprávných vzťahov dotknutých kolektívnou zmluvou budú riešené kolektívnym vyjednávaním, ak o to požiada zmluvná strana, najneskôr do 30 dní od podania podnetu, rokovaním alebo písomne. V prípade neúspešnosti vyjednávania sa bude spor riešiť podľa zákona číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

17. Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.

⁷

vid'. Stanovy OZJ SR

Článok III

Hmotná zainteresovanosť, mzdy a odmeny

1 Na plnenie úloh Okresného súdu Trenčín v roku 2017 a s tým spojenú hmotnú zainteresovanosť zamestnancov bol určený rozpis plánu podľa ukazovateľov:

- schválený počet zamestnancov na rok 2017: 128
- celkový objem plánovaných mzdových prostriedkov: 1.910.000 EUR

2. Mzda sa prevádza dávkovou platbou prostredníctvom Štátnej pokladnice na účet zamestnanca do 7. (siedmeho) kalendárneho dňa v mesiaci. Ak termín pripadne na sviatok, sobotu alebo nedeľu, mzda bude prevedená na účet zamestnanca v predchádzajúci pracovný deň.

3. Odmeňovanie a pracovnú pohotovosť sudcov upravuje zákon číslo 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach v znení neskorších predpisov.

4. Odmeňovanie a pracovná pohotovosť ostatných zamestnancov sa uskutočňuje podľa zákona číslo 400/2009 Z. z. o štátnej službe a zákona číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v štátnej službe odmenu za pracovné zásluhy:

- a) pri dosiahnutí 50 rokov veku,
- b) pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 47 písm. a) až d) za kvalitné plnenie služobných úloh,
- c) pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok

vo výške najmenej 50% jeho posledne priznaného funkčného platu.⁸

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odmenu za pracovné zásluhy:

- a) pri dosiahnutí 50 rokov veku,

⁸ § 99 ods. 1 písm. a) až f) zákona číslo 400/2009 Z.z.

- b) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- c) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy

vo výške najmenej 50% jeho posledne priznaného funkčného platu.⁹

7. Platové tarify štátnych zamestnancov sa zvýšia o 4 % od 1. januára 2017 a o 4 % od 01. januára 2018 v zmysle článku II odsek 3 KZŠS na rok 2017.

8. Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom v štátnej službe zvýšiť ich platy na úrovni 2 % posledne priznaného funkčného platu formou odmeny v termíne od 01.09.2017 do 31.12.2017 za každý plne odpracovaný mesiac s možnosťou alikvotného krátenia v závislosti od doby trvania štátnozamestnaneckého pomeru v prípade, ak rozpočtovým opatrením budú na toto pridelené mzdové prostriedky.

9. Platové tarify zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme sa zvýšia o 4 % od 1. januára 2017 a o 4 % od 01. januára 2018 v zmysle článku II odsek 3 KZVS na rok 2017.

10. Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme zvýšiť ich platy na úrovni 2 % posledne priznaného funkčného platu formou odmeny v termíne od 01.09.2017 do 31.12.2017 za každý plne odpracovaný mesiac s možnosťou alikvotného krátenia v závislosti od doby trvania štátnozamestnaneckého pomeru v prípade, ak rozpočtovým opatrením budú na toto pridelené mzdové prostriedky.

⁹ § 20 ods. 1 písm. a) až c) zákona číslo 553/2003 Z.z.

Článok IV

Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu a rekreačná starostlivosť

1. Sociálny fond tvorí:

a) povinný prídelenie do sociálneho fondu vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely;

b) ďalší prídelenie do sociálneho fondu vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

2. Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúce povinný prídelenie do fondu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31.01. nasledujúceho roka po uplynutí bežného roka v zmysle § 6 ods. 3 zákona číslo 591/2007 Z. z. zmeny zákona o sociálnom fonde.

3. Tvorba fondu:

Zostatok k 01.01.2017	6.357,88 EUR
Povinný prídelenie 1,00% zo mzdových prostriedkov ¹⁰ (sudcovia a verejná služba)	12.100,00 EUR
Ďalší prídelenie 0,5% zo mzdových prostriedkov ¹¹ (sudcovia a verejná služba)	6.050,00 EUR
Povinný prídelenie 1,00% zo mzdových prostriedkov ¹² (štátna služba)	7.000,00 EUR
Ďalší prídelenie 0,5% zo mzdových prostriedkov ¹³ (štátna služba)	3.500,00 EUR
SPOLU:	35.007,88 EUR

¹⁰ článok II ods. 7 písm. a) KZVS 2017

¹¹ článok II ods. 7 písm. b) KZVS 2017

¹² článok II ods. 7 písm. a) KZŠS 2017

¹³ článok II ods. 7 písm. b) KZŠS 2017

4. Prostriedky fondu budú použité pre zamestnancov a sudcov¹⁴:

- a) na stravovanie nad rámec záväzných predpisov (24.000,- EUR)
- b) realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov a ďalšieho vzdelávania zamestnancov (4.000,-EUR)
- c) náhrady (7.000,- EUR)

Nevyčerpané finančné prostriedky z jednotlivých kapitol budú prednostne použité na tvorbu rezervy sociálneho fondu pre nasledujúci rok.

Stravovanie¹⁵

5. Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom a sudcom príspevok na stravovanie nasledovne – stravné kupóny LE CHEQUE DEJEUNER:

a) hodnota jedného stravného lístku vo výške 4,50 EUR¹⁶ :

zamestnanci v štátnej službe:

65% z rozpočtu	2,93 EUR
Sociálny fond	0,70 EUR
Zamestnanec	0,87 EUR

zamestnanci vo výkone práce vo verejnom záujme

55% z rozpočtu	2,48 EUR
Sociálny fond	1,15 EUR
Zamestnanec	0,87 EUR

sudcovia:

55% z rozpočtu	2,48 EUR
Sociálny fond	0,70 EUR
Zamestnanec	1,32 EUR

6. Stravný lístok sa poskytne zamestnancom vo výkone práce vo verejnom záujme¹⁶, sudcom a zamestnancom v štátnej službe¹⁷ na počet pracovných dní

¹⁴ § 7 zákona číslo 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

¹⁵ článok IV ods. 4 písm. a) tejto Kolektívnej zmluvy

¹⁶ § 152 ods. 8 Zákonníka práce

¹⁷ § 120 zákona číslo 400/2009 Z.z. k § 152 ods. 8 Zákonníka práce

v príslušnom kalendárnom mesiaci vrátane dní dovolenky a prvých desiatich dní práceneschopnosti¹⁸.

7. Stravný lístok sa neposkytne v prípade:

- a) ak si zamestnanec vyúčtuje stravné pri služobnej ceste
- b) pri materskej a rodičovskej dovolenke
- c) pri ošetrovaní člena rodiny
- d) od 11. kalendárneho dňa pri práceneschopnosti
- e) neodpracovania najmenej 4 (štyroch) hodín v rámci pracovnej zmeny¹⁹
- f) pri celodenných prekážkach v práci a študijnom voľne
- g) účasti na seminároch, školeniach a poradách so zabezpečeným podaním stravy
- h) stravy zabezpečovanej zamestnávateľom pri podnikovej akcii.

8. Zabezpečí sa podanie stravy pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci podnikovej sociálnej politiky na regeneráciu pracovnej sily, branno-športových dní organizovaných pre zamestnancov súdu, priateľských športových zápasov, podujatí a turnajov organizovaných vedením súdu v súčinnosti s odborovou organizáciou.

9. Všetky zásady stravovania sa týkajú všetkých kategórií zamestnancov a sudcov.

Rekreácia, vzdelávanie a sociálna starostlivosť

10. Zamestnávateľ poskytne pri akciách, ktoré budú účelovo organizované na regeneráciu pracovnej sily príspevok (branné cvičenia, výlety, zájazdy, športové dni a podobne), najviac však vo výške 400,-- EUR; v prípade dostatočných finančných prostriedkov môže uhradiť faktúru za takúto akciu v celom rozsahu.

11. Pri organizovaní skupinových zájazdov pre zamestnancov súdu a ich rodinných príslušníkov môže byť poskytnutý príspevok na úhradu nákladov – najviac čiastkou 40,-- EUR na jedného zamestnanca.

12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily (masáže, sauna, plávanie, solárium, fitness, tenisové kurty, lyžiarske vleky, účasť na kultúrnych podujatiach) vo výške preukázaných nákladov, najviac však vo výške 5,-- EUR na zamestnanca jedenkrát ročne. Zamestnanec preukáže vynaložené náklady na regeneráciu pracovnej sily do 30.11. v príslušnom kalendárnom roku.

¹⁸ pri práceneschopnosti iba za príslušný počet pracovných dní

¹⁹ § 152 ods. 2 veta druhá Zákonníka práce

13. Zamestnávateľ poskytuje na podporu vzdelávania sa zamestnancov v cudzom jazyku priestory na vyučovanie. Vyučovanie bude spravidla prebiehať v miestnosti číslo dverí 24 na prízemí budovy súdu. Zamestnávateľ v prípade potreby môže na výučbu prideliť inú vhodnú miestnosť.

Vyučovanie bude zabezpečované prostredníctvom lektorov na základe dohody ZO OZ s vyučujúcimi, na základe ktorej majú príslušní lektori právo vstupu do výukovej miestnosti. Vyučovanie bude prebiehať spravidla v utorok až štvrtok v čase medzi 14.00 a 17.00 hodinou.

Zamestnanci, ktorí sa vyučovania zúčastňujú, sú povinní v čase výučby odhlásiť sa z dochádzkového systému. Ďalšie podrobnosti, rozsah a zmeny realizácie podpory vzdelávania zamestnancov bude upravená dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

14. V rámci sociálnej politiky budú zamestnancom vyplácané aj peňažné dary nasledovne:

a) ktorí majú odpracovaných nižšie uvedený počet rokov, z toho najmenej 5 (päť) rokov v rezorte Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky²⁰:

- | | |
|-----------------------------|------------|
| • pri odpracovaní 10 rokov | 55,-- EUR |
| • pri odpracovaní 15 rokov | 65,-- EUR |
| • pri odpracovaní 20 rokov | 75,-- EUR |
| • pri odpracovaní 25 rokov | 85,-- EUR |
| • pri odpracovaní 30 rokov | 100,-- EUR |
| • a každých ďalších 5 rokov | 100,-- EUR |

b) pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku 100,-- EUR

c) pri životnom jubileu dožitia 60 rokov veku 100,-- EUR

d) v prípade ukončenia pracovného pomeru a súčasne pri prvom odchode do starobného dôchodku alebo pri prvom odchode do predčasného starobného dôchodku 100,-- EUR

²⁰ Pri stanovení počtu odpracovaných rokov sa vychádza z odbornej praxe podľa programu SAP u všetkých sudcov a zamestnancov.

e) v prípade ukončenia pracovného pomeru a súčasne pri prvom odchode do invalidného dôchodku

100,-- EUR

15. Zamestnávateľ môže poskytnúť peňažný príspevok všetkým zamestnancom, ktorých štátnozamestnanecký pomer zamestnanca v štátnej službe a pracovný pomer zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme trvá najmenej deväť mesiacov v roku, vyplatený vo forme vianočného príspevku v mesiaci december, podľa finančných možností sociálneho fondu.

16. Konkrétny rozsah iného využitia prostriedkov sociálneho fondu bude upravený dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

17. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne a na požiadanie.

Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ môže poskytnúť peňažný príspevok (jednorazovú sociálnu výpomoc) zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej núdze do sumy 300,-- EUR v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie najmä:

- úmrtie manžela, manželky alebo nezaopatreného dieťaťa
- živelná pohroma, lúpež, vlámanie, požiar, povodeň
- dlhodobá práceneschopnosť (nad 60 dní)

Sociálna výpomoc sa poskytuje na základe riadne odôvodnenej žiadosti zamestnanca. Žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci, prerokovaná a odporučená odborovým orgánom, musí obsahovať dôvod poskytnutia výpomoci, stručnú charakteristiku sociálnych pomerov žiadateľa, a doklady preukazujúce skutočnosti uvádzané v žiadosti.

Článok V

Pracovné podmienky, pracovné prostredie, sociálna a zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ochranou pred požiarimi.
2. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa rešpektovalo, že vytvorené priestory slúžiace na účely stravovania (kuchynky) budú prístupné všetkým zamestnancom a budú slúžiť na účely, pre ktoré boli vytvorené.
3. Služobný čas zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je 37 a ½ hodiny týždenne. Pracovný čas sudcov je určovaný podľa osobitného predpisu.²¹
4. Denný prevádzkový čas a denný pracovný čas – pružný pracovný čas pre zamestnancov.

Denný prevádzkový čas: 06:00 hod. - 18:00 hod.

Denný pracovný čas: Pružný pracovný čas pre zamestnancov s uplatnením mesačného modulu 07:00 hod. - 15:00 hod.

Prestávka na stravovanie v trvaní 30 minút
v rozpätí od 11:00 hod. do 13:00 hod.

Denný pracovný čas podateľne: 07:00 hod. - 15:00 hod.

Pevný pracovný čas zamestnancov s povinnou prítomnosťou na pracovisku:
08:00 hod. - 14:00 hod.

Informačné centrum: Pondelok-Streda-Štvrtok: od 08:00 hod. do 15:00 hod.
Utorok-Piatok: od 08.00 hod. do 12.00 hod.

Kancelária obchodného registra, Zbierka listín:

Pondelok-Streda-Štvrtok : od 08:00 hod. do 12:00 hod.
od 13:00 hod. do 15:00 hod.
Utorok-Piatok: od 08.00 hod. do 12.00 hod.

²¹ § 39 zákona číslo 385/2000 Z. z.

5. Výmera dovolenky štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je najmenej 5 (päť) týždňov. Dovolenka vo výmere najmenej 6 (šiestich) týždňov patrí štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku.²²

Zamestnávateľ umožní výnimočne zamestnancovi čerpanie pol dňa dovolenky s tým, že zvyšnú časť dovolenky je zamestnanec povinný vyčerpať v ten istý mesiac.

6. Odchodné a odstupné

Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZJ prípadné prepúšťanie.

6.1 Zamestnancom v štátnej službe poskytne odstupné, a to:

6.1.1 Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 47 písm. a) a b) zákona číslo 400/2009 Z. z. alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu patrí odstupné v sume trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky, patrí mu odstupné v sume štvornásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Ak funkčný plat podľa prvej vety je nižší ako posledne priznaný funkčný plat, patrí štátnemu zamestnancovi podľa prvej vety odstupné v sume trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky, patrí mu odstupné v sume štvornásobku jeho posledne priznaného funkčného platu.²³

6.2 Zamestnancom v štátnej službe poskytne odchodné, a to:

6.2.1 Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného

²² článok II ods. 2 KZŠS 2017 a článok II ods. 2 KZVS 2017

²³ § 53 odsek 1 zákona číslo 400/2009 Z. z., článok II ods. 4 KZŠS 2017

funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.²⁴

6.3 Zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme poskytnú odstupné, a to:

6.3.1 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

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

²⁴ § 54 odsek 1 zákona číslo 400/2009 Z.z., článok II ods. 5 KZŠS 2017

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

e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.²⁵

6.4 Zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme poskytnú odchodné, a to:

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

6.4.2 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku 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.²⁶

7. V rámci sociálnej politiky bude organizovaná účasť na domácich a zahraničných zájazdoch, respektíve rekreačných a liečebných pobytoch, športových a kultúrnych podujatiach.

8. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať do konca kalendárneho roka s tým, že zamestnávateľ umožní zamestnancom preniesť si najviac dva týždne dovolenky do nasledujúceho roka.

9. Zamestnávateľ bude prispievať sudcom, zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na doplnkové dôchodkové sporenie príspevkom vo výške 25,-Eur.²⁷

²⁵ § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce, § 13b písm. b) článok II ods. 4 KZVS 2017

²⁶ § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce, § 13b písm. a) zákona číslo 552/2003 Z.z., článok II ods. 5 KZVS 2017

²⁷ článok II ods. 6 KZŠS 2017 a článok II ods. 6 KZVS 2017

10. Dohodnutá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie zostáva zachovaná v zmysle ustanovenia príslušnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.²⁸

11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke 7 (sedem) a ½ hodiny pri bezpríspevkovom darovaní krvi a aferézi²⁹ a pri účasti na pohrebe blízkeho príbuzného.³⁰

12. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v štátnej službe v zmysle § 119 ods. 3 zákona číslo 400/2009 Z. z. o štátnej službe a § 8 ods. 2 zákona číslo 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca dennú výšku náhrady príjmu od prvého dňa vo výške 40 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého dňa do desiateho dňa vrátane vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.³¹

V prípade viacnásobnej dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca počas kalendárneho roka sa táto úprava vzťahuje iba na prvú dočasnú práceneschopnosť.

13. Zamestnávateľ umožní zamestnancom za účelom prehĺbenia kvalifikácie účasť na vzdelávacích podujatiach zameraných na pracovné činnosti, ktoré zamestnanec vykonáva. Účasť na tomto vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorú prislúcha zamestnancovi mzda.

²⁸ článok II ods. 6 veta druhá KZŠS 2017 a článok II ods. 6 veta druhá KZVS 2017

²⁹ § 138 ods. 2 Zákonníka práce

³⁰ § 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce

³¹ § 119 ods. 3 zákona číslo 400/2009 Z.z., článok II ods. 8 KZŠS 2017; § 8 ods. 2 zákona číslo 462/2003 Z.z., článok III ods. 2 KZVS 2017

Článok VI

Prechodné a záverečné ustanovenia

1. Zamestnávateľ oboznámi obvyklým spôsobom zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od jej uzatvorenia.

2. Všade, kde sa v tejto zmluve hovorí o zamestnancoch, vzťahuje sa rovnako na sudcov, zamestnancov v štátnej službe i na zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme.

3. Nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.

4. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboch zmluvných strán a účinnosť nadobúda dňom 01.04.2017³². Kolektívna zmluva je účinná až do uzavretia novej kolektívnej zmluvy.

V Trenčíne

Ing. Lenka Poleková
predsedníčka ZO OZ

JUDr. Marián Manduch
predseda súdu

³² § 47a ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka, § 5a ods. 5 písm. b) zákona číslo 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov