



Okresný súd Pezinok
M. R. Štefánika 40, 902 01 Pezinok

**Okresný súd v Pezinku, zastúpený predsedom Okresného súdu
JUDr. Tomášom Micháľekom**

a

**Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov justície v Slovenskej
republike pri Okresnom súde v Pezinku, zastúpená predsedom ZO OZ
JUDr. Tomášom Sokolíkom**

uzatvárajú na rok 2020 túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) a § 2 ods. 4 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, s príslušnými ustanoveniami zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone prác vo verejnom záujme“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“), zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sudcoch a prísediacich“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2019 - 2020 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2019 - 2020 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme.

PRVÁ ČASŤ **Všeobecná časť**

Čl. 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov pri zabezpečovaní oprávnených ekonomických a sociálnych záujmov a potrieb zamestnancov vrátane zlepšenia podmienok zamestnania prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Čl. 2

Touto kolektívnou zmluvou sa bližšie upravujú:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) podmienky zamestnania,
- c) právne vzťahy štátnych zamestnancov pri vykonávaní štátnej služby,
- d) pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Čl. 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých štátnych zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu v služobnom úrade Okresný súd Pezinok, ako aj na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľa, ktorým je Okresný súd Pezinok (ďalej len „zamestnávateľ“).
2. Ak sa určené časti právnej úpravy tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú len na štátnych zamestnancov, alebo naopak len na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, je to v zmluve výslovne uvedené. Ostatné ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy platia spoločne pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

DRUHÁ ČASŤ **Vzájomné vzťahy zmluvných strán**

Čl. 4

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za jediného oprávneného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ v súlade so Zákonom č. 83/1990 Zb. v znení neskorších predpisov o združovaní občanov, v súlade s ústavným právom na združovanie, uznáva existenciu základnej organizácie odborového zväzu (ďalej len „ZO OZ“) na pracovisku, bude rešpektovať všeobecnú zásadu účasti odborov na riešení pracovnoprávných vzťahov.

2. Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy, v súlade s ustanoveniami zákonníka práce a ďalších predpisov výhodnejšie, ako ich upravuje zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to výslovne tieto predpisy nezakazujú, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť (§ 230-232, 237-238 zákonník práce).
3. Na činnosť ZO OZ budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie v ZO OZ zamestnancovi pracovné voľno podľa §136 ods. 1 zákonníka práce.
4. Zamestnávateľ bude bezplatne poskytovať ZO OZ pracovné priestory vrátane ich vybavenia na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť a umožní účasť zamestnancov, členov výboru odborovej organizácie, na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z úloh a činnosti ZO OZ.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade záujmu umožní delegovanému zástupcovi odborovej organizácie s hlasom poradným účasť na každom zasadnutí výberovej komisie, ktorá je zriaďovaná podľa zákona o štátnej službe, ako aj na zasadnutí poradných orgánov zriaďovaných vedúcim služobného úradu podľa zákona o štátnej službe, zákonníka práce alebo služobných predpisov, ak majú byť predmetom rokovania veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru.
6. Predseda súdu bude podľa potreby pozývaný na rokovanie výboru ZO OZ, zástupca ZO OZ bude pozývaný na porady vedenia súdu, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.
7. Všetky interné organizačné a riadiace akty zamestnávateľa, ktoré sa týkajú pracovných, ekonomických alebo sociálnych podmienok zamestnancov, budú predložené na pripomienkovanie výboru ZO OZ. Výbor ZO OZ si uplatňuje právo kontroly dodržiavania podmienok zamestnania, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.
8. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO OZ.
9. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom výboru ZO OZ na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok (podľa § 229 Zákonníka práce)
 - a) kolektívnym vyjednávaním
 - b) spolurozhodovaním v súlade so zákonom
 - c) prerokovaním
 - d) právom na informácie
 - e) kontrolnou činnosťou v súlade so zákonom
 - f) predkladaním návrhov.

10. O výške príspevku zo sociálneho fondu v jednotlivých prípadoch rozhoduje komisia sociálneho fondu v súčinnosti s odborovou organizáciou.
11. Zamestnávateľ oznamuje odborovej organizácii informáciu o voľných pracovných miestach a predpoklade ich obsadzovania, čo sa bude považovať za prerokovanie v zmysle § 169 zákona o štátnej službe a § 237 zákonníka práce. V prípade potreby sa prerokovanie uskutoční po dohode zmluvných strán.

TRETIA ČASŤ

Podmienky zamestnania

Čl. 5

Zamestnávateľ vydáva služobný a pracovný poriadok a zmeny v ňom vykonáva len s predchádzajúcim prerokovaním so zástupcom ZO OZ Justície pri Okresnom súde Pezinok.

Čl. 6

Zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO OZ prípadné pripravované štrukturálne zmeny, organizačné a iné racionalizačné opatrenia majúce priamy dopad na zamestnancov, a to ešte pred ich realizáciou. Zároveň prerokuje tiež návrhy na riešenie ďalšieho pracovného uplatnenia, či rekvalifikácie dotknutých zamestnancov.

Čl. 7

1. Pracovný čas sa stanovuje v dĺžke 37 a 1/2 hodiny týždenne. Pri dvojzmennej prevádzke 36 a 1/4 hod. týždenne. Pri trojzmennej a nepretržitej prevádzke 35 hodín týždenne.
2. Zamestnanec je povinný odpracovať v každom kalendárnom mesiaci celý fond pracovného času zodpovedajúci počtu pracovných dní príslušného kalendárneho mesiaca.
3. Zamestnávateľ v prípade mimoriadnych klimatických podmienok v letných mesiacoch zabezpečí úpravu pracovného času v zmysle § 142 ods. 3 zákonníka práce a § 3 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 247/2006 Z.z.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy zo zdravotných dôvodov v rozsahu maximálne dvoch pracovných dní v kalendárnom roku. Zdravotné voľno je pracovné voľno nad rámec zákonom priznaných prekážok v práci na strane zamestnanca a to v prípadoch nepredvídaného zhoršenia zdravotného stavu zamestnanca. Zamestnanec je povinný požiadať o poskytnutie zdravotného voľna nadriadeného vedúceho zamestnanca (telefonicky, resp. mailom) najneskôr do začiatku určeného

základného pracovného času v deň, kedy o poskytnutie zdravotného voľna žiada. Zdravotné voľno je zdokladované priepustkou a podpísané vedúcim zamestnancom v priebehu kalendárneho mesiaca, v ktorom bolo voľno poskytnuté.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť plnenie úloh vyplývajúcich z platnej legislatívy o zabezpečení zdravotnej starostlivosti
6. Podrobnosti o služobnom a pracovnom čase zamestnancov súdu budú upravené rozvrhom práce a pracovným poriadkom.
7. Zmluvné strany súhlasia s uplatňovaním pružného pracovného času s výnimkou u zamestnancov na pracovných miestach podateľňa, infocentrum, vodič. ZO OZ uznáva právo zamestnávateľa v rozvrhu práce určiť časový úsek základného pracovného času s povinnou prítomnosťou na pracovisku.
8. Zmluvné strany sa dohodli, že rozsah a podmienky práce nadčas v rozsahu najviac 150 hodín budú stanovené zamestnávateľom, pričom ZO OZ súhlasí, aby na základe posúdenia zamestnávateľa po dohode so zamestnancom bol rozsah práce nadčas stanovený nad hranicu 150 hodín, najviac v rozsahu 400 hodín.
9. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti sa v zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v znení neskorších predpisov poskytne za obdobie, za ktoré zamestnávateľ poskytuje náhradu príjmu, stanovuje vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

Čl. 8

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Čl. 9

Dĺžka potrebného času, za ktorý patrí zamestnancovi náhrada mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnanca, v zmysle zákonníka práce je čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý má zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.

Čl. 10

Funkčný plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie podľa časového harmonogramu výplát vypracovaným na príslušný kalendárny rok, najneskôr však do 8-meho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Čl. 11

1. Zamestnávateľ sa priebežným zabezpečovaním aktuálne potrebného odborného vzdelávania zamestnancov (v rozsahu podľa ich opisu štátnozamestnaneckého miesta alebo opisu pracovnej činnosti), stará o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov.
2. Zamestnávateľ môže uzatvoriť so zamestnancom dohodu o zvyšovaní kvalifikácie, ak je toto zvyšovanie v súlade s potrebami zamestnávateľa a požiadavkou na vykonávanie štátnej služby alebo dohodnutého druhu práce.

Čl. 12

1. Zamestnávateľ zabezpečí v zmysle príslušného zákona všetkým sudcom, zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a to priamo na pracoviskách alebo v jeho blízkosti. V prípade splnenia zákonných podmienok môže poskytnúť stravovanie aj zamestnancom na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
2. Zamestnávateľ stravovanie zabezpečí najmä v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za zabezpečenie stravovania sa považuje aj zakúpenie stravných lístkov.
3. ZO OZ prispeje na stravné lístky zamestnancom-členom ZO OZ vo výške 0,10 € na každý stravný lístok, na ktorý vznikne zamestnancovi-členovi ZO OZ nárok.
4. Zamestnávateľ poskytne sudcom a zamestnancom stravný lístok za odpracované dni a počas prekážok v práci podľa § 141 ods. 2, písm. a), c), bod. 1 zákonníka práce (za prekážky v práci sa nepovažuje dočasná pracovná neschopnosť).

Čl. 13

Zamestnávateľ vybaví zamestnancov pracovnými pomôckami pre výkon jednotlivých pracovných povinností ako aj príslušnou odbornou literatúrou.

Čl. 14

1. Zamestnávateľ bude v súlade s ustanovením § 146 a nasl. zákonníka práce sústavne vykonávať opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci, vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj predpisov o požiarnej ochrane.
3. Zamestnávateľ poskytne ochranné prostriedky zamestnancom, ktorým k výkonu práce takéto prostriedky patria.

Čl. 15

Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe výzvy ZO OZ raz ročne prerokovať s výborom ZO OZ čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Čl. 16

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy členom ZO OZ. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO OZ.

Čl. 17

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje z prostriedkov organizácie mesačne prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s niektorou z doplnkových dôchodkových poisťovní. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2020 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. U zamestnancov, ktorí mali uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou do 31.12.2019 zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná. Výšku zamestnávateľského príspevku možno meniť po dohode s odborovou organizáciou a s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
2. Ak zamestnanec prestane uhrádzať svoje príspevky na DDS, prestane mu aj zamestnávateľ prispievať na DDS.
3. Zamestnancovi, ktorý je práceneschopný dlhšie ako jeden mesiac (keď nemá príjem od zamestnávateľa) poskytne zamestnávateľ príspevok na DDS v tom prípade, ak si zamestnanec príspevok na DDS doplatí, čo preukáže v mzdovej učtárni zamestnávateľa.
4. O všetkých zmenách týkajúcich sa DDS (uzatvorenie dodatkov k zamestnaneckej zmluve o DDS) je zamestnanec povinný informovať mzdovú učtárňu zamestnávateľa.
5. Príspevok zamestnávateľa na DDS vyplatený zamestnancovi sa zdaňuje v zmysle zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a je aj vymeriavacím základom pre odvod na zdravotné sporenie. Pre

zabezpečenie správneho zdanenia sa všetky zdaniteľné plnenia z rozpočtových prostriedkov evidujú a realizujú cez výplatnú listinu zamestnanca.

ŠTVRTÁ ČASŤ
Právne vzťahy štátnych zamestnancov
pri vykonávaní štátnej služby
Čl. 18

Odmeňovanie štátnych zamestnancov je stanovené zákonom o štátnej službe.

Čl. 19

1. V súlade s § 84 zákona o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, patrí štátnemu zamestnancovi odchodné v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu. V súlade s § 170 ods. 3 písm. b) zákona o štátnej službe v platnom znení patrí štátnemu zamestnancovi zvýšenie odchodného nad rozsah ustanovený v § 84 ods. 1 a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok o dvojnásobok funkčného platu.
2. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75, ods. 1, písm. a) až d) zákona o štátnej službe alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu patrí odstupné v zmysle § 83 zákona o štátnej službe. V súlade s § 170 ods. 3 písm. a) zákona o štátnej službe patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe zvýšenie odstupného nad rozsah ustanovený v § 83 a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok o dvojnásobok funkčného platu.
3. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odmena v sume trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu v súlade s ustanovením § 142 zákona o štátnej službe ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.
4. V zmysle § 142 ods. 1, písm. d) zákona o štátnej službe sa prizná zamestnancovi odmena pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške posledne priznaného funkčného platu.

PIATA ČASŤ
Právne vzťahy zamestnancov
pri výkone práce vo verejnom záujme

Čl. 20

Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je stanovené zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme .

Čl. 21

1. Zamestnancom odmeňovaným podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme, s ktorými zamestnávateľ skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) zákonníka práce, patrí odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 zákonníka práce vo výške dvojnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca.
2. Zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku poskytne zamestnávateľ v zmysle § 20 ods. 1 písm. c) zákona o výkone prác vo verejnom záujme odmenu do výšky funkčného platu.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a zákonníka práce vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

ŠIESTA ČASŤ

Čl. 23

Tvorba sociálneho fondu

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelenom vo výške 1 % (§ 3, ods. 1 písm. a) zák. č. 152/1994 a násl.), zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§ 4 ods. 1 zák. č. 152/1994 a násl.)
 - b) a ďalším prídelenom sociálneho fondu vo výške 0,5 % (§ 3 ods. 1 písm. b) zák. č. 152/1994 a násl.) zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte súdu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

3. Zásady čerpania sociálneho fondu v rozpočte sociálneho fondu na rok 2020 sú prílohou kolektívnej zmluvy. Pri čerpaní sociálneho fondu bude zamestnávateľ postupovať podľa ustanovení použitia prostriedkov sociálneho fondu § 7 ods. 1 zákona č. 1542/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

SIEDMA ČASŤ **Záverečné ustanovenia**

Čl. 24

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie roka 2020. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzavretie novej kolektívnej zmluvy.

Čl. 25

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

Čl. 26

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Čl. 27

V zmysle Kolektívnej zmluvy je zriadená komisia sociálneho fondu, ktorá má troch členov, dvoch členov deleguje zamestnávateľ a jedného člena odborová organizácia. O použití príspevku zo sociálneho fondu na sociálnu výpomoc rozhoduje zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou.

Čl. 28

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie z tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru ZO OZ.

Čl. 29

S obsahom tejto kolektívnej zmluvy oboznámi zamestnávateľ všetkých zamestnancov najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.

Čl. 30

Táto Kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a účinná nasledujúci deň po dni zverejnenia. Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Čl. 31

Zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, po dvoch pre každú zmluvnú stranu.

V Pezinku dňa 31.01.2020



.....
JUDr. Tomáš Sokolík
predseda ZO OZ
pri OS Pezinok



.....
JUDr. Tomáš Michálek
predseda
Okresného súdu Pezinok

Zásady použitia sociálneho fondu na Okresnom súde v Pezinku v roku 2020

I. Tvorba fondu

1. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond ako úhrn povinného prídelu vo výške 1 % a ďalšieho prídelu vo výške 0,5 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (ďalej len „prídela“).
2. Zamestnávateľ je povinný každoročne zostaviť so ZO OZ rozpočet sociálneho fondu na príslušný rok so stanovením výšky príspevkov a rozpočet priebežne aktualizovať.
3. Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov. Finančné prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa, ktorým sa rozumie bankový účet vedený v Štátnej pokladnici.
4. Na osobitný účet fondu sa finančné prostriedky prevedú najneskôr do konca kalendárneho mesiaca určeného na výplatu miezd.

II. Použitie fondu

1. Príspevok z fondu možno poskytnúť pre všetkých zamestnancov a v závislosti od výšky finančných zdrojov aj ich rodinným príslušníkom (manžel/ka, nezaopatrené deti) a pre poberateľa starobného alebo invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku.
2. Finančné prostriedky fondu sa použijú na poskytnutie príspevku na:
 - a) závodné stravovanie
 - b) dopravu do zamestnania
 - c) regeneráciu pracovnej sily
 - d) sociálnu výpomoc
 - e) iné výdavky
 - príspevok pri narodení dieťaťa
 - príspevok pri príležitosti životného jubilea 50 a 60 rokov veku
 - príspevok na branno-športové podujatie
 - príspevok na kultúrne podujatie
 - príspevky na spoločné podujatia
3. Príspevok zo sociálneho fondu na sociálnu výpomoc sa poskytuje na základe písomnej žiadosti, ktorú je potrebné doručiť predsedovi odborovej organizácie, resp. riaditeľovi správy súdu. V žiadosti je potrebné uviesť meno žiadateľa, druh a výšku príspevku, odôvodniť žiadosť a doložiť príslušné doklady. Žiadosť sa predkladá na posúdenie komisii pre schvaľovanie čerpania prostriedkov sociálneho fondu, ktorá rozhodne o poskytnutí a výške príspevku. Pri posudzovaní a schvaľovaní žiadosti sa prihliada na už poskytnuté príspevky zo sociálneho fondu v príslušnom roku.

4. Príspevky z fondu vyplatené zamestnancovi sa zdaňujú v zmysle Zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

III. Špecifikácia použitia fondu

A. Príspevok na závodné stravovanie na jedno hlavné jedlo denne je pre:

- | | |
|---|-----------|
| 1. pre sudcov | 0,40 eura |
| 2. štátnych zamestnancov | 0,40 eura |
| 3. zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme | 0,67 eura |

Zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme, ktorí sú po ukončení skúšobnej doby a v evidenčnom stave sa poskytne raz ročne 20 stravovacích poukážok. Z hodnoty stravovacej poukážky časť hradí štát v zmysle zákona a zvyšná časť sa prepláca zo sociálneho fondu.

B. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť:

1. Zamestnancom, ktorí nemajú trvalé bydlisko v meste Pezinok sa poskytne príspevok do výšky maximálne 50 % z ceny denného cestovného lístka (t.j. ceny za lístok „tam aj späť“). Príspevok neprináleží za dni čerpania dovolenky, PN a ospravedlnenej celodennej neprítomnosti v práci.
2. Príspevok sa zamestnancovi prizná a bude mu poukazovaný mesačne cez výplatu na základe jednorazovej písomnej žiadosti s doložením jedného cestovného lístka s výnimkou mesiaca december, kedy príspevok bude poukázaný až vo vyúčtovaní miezd za mesiac január.
3. Zamestnanci, ktorí majú trvalé bydlisko v meste Pezinok, resp. si neuplatňujú pravidelný mesačný príspevok na cestovné sa poskytne jednorazovo raz ročne príspevok na dopravu vo výške 40 €.

C. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily:

1. Príspevok na zamestnanca pri branno-športovom podujatí organizovanom zamestnávateľom sa poskytne podľa finančných možností sociálneho fondu.
2. Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prenáša do tvorby sociálneho fondu pre rok 2020.

D. Príspevok na sociálnu výpomoc:

1. Príspevok sa môže použiť na jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancom, resp. jeho rodinnému príslušníkovi, ktorí sa nezavinene dostali do sociálnej tiesne, a to do výšky max. 498,- eur podľa možnosti finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.
2. Jednorazová nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť v mimoriadnych prípadoch nezavinenej sociálnej tiesne, t.j. keď sa zamestnanec alebo jeho rodinní príslušníci dostanú do takej životnej situácie, že ani pri vynaložení maximálneho úsilia nie sú schopní zabezpečiť základe životné potreby svoje a svojich rodinných príslušníkov.

Ide o prípady sociálnej tiesne spôsobené:

- a) živelnou pohromou

- b) smrťou zamestnanca
 - c) smrťou manžela/ky zamestnanca
 - d) ťažkým úrazom zamestnanca.
3. Nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť zamestnancom v štátnozamestnaneckom alebo pracovnom pomere bez ohľadu na dĺžku jeho trvania na základe písomnej žiadosti s vyšpecifikovaním dôvodov sociálnej tiesne. Podmienkou poskytnutia nenávratnej sociálnej výpomoci je preukázanie nezavinenie sociálnej tiesne.
4. Nenávratná sociálna výpomoc bude poskytovaná iba do výšky schváleného rozpočtu, pričom opodstatnenosť poskytnutia v konkrétnom prípade bude posudzovaná komisiou zriadenou podľa Kolektívnej zmluvy.

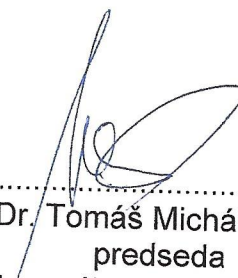
E. Príspevok na iné výdavky:

- 1. Príspevok pri narodení dieťaťa sa poskytne vo výške 166,- eur.
- 2. Príspevok vo výške 166,- eur pri príležitosti životného jubilea – dosiahnutí 50 a 60 rokov veku.

V Pezinku dňa 31.01.2020



.....
Mgr. Tomáš Sokolík
predseda ZO OZ
pri OS Pezinok



.....
JUDr. Tomáš Michálek
predseda
Okresného súdu Pezinok