

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2024

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 15.12.2023 v Trnave

medzi

Okresným súdom Trnava,
zastúpeným predsedom okresného súdu
JUDr. Igorom Malým
(ďalej len zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu
justície v Slovenskej republike pri Okresnom súde Trnava,
zastúpenou predsedníčkou základnej organizácie
Martinou Krajčovičovou

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu
justície v Slovenskej republike pracovisko Piešťany pri Okresnom súde Trnava,
zastúpenou predsedníčkou základnej organizácie
JUDr. Ingrid Vrkočovou

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 15.decembra 2023 v Trnave

medzi

Okresným súdom Trnava, zastúpeným predsedom okresného súdu

JUDr. Igorom Malým

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu justície v Slovenskej republike pri

Okresnom súde Trnava, zastúpenou predsedníčkou základnej organizácie

Martinou Krajčovičovou

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu

justície v Slovenskej republike pracovisko Piešťany pri Okresnom súde Trnava,

zastúpenou predsedníčkou základnej organizácie

JUDr. Ingrid Vrkočovou

na obdobie jedného kalendárneho roku, platnú do uzavretia novej kolektívnej zmluvy.

Účelom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“) je upraviť vzájomné vzťahy medzi Okresným súdom Trnava ako zamestnávateľom na jednej strane a zamestnancami Okresného súdu Trnava na strane druhej v súlade s pracovnoprávnymi a služobnými predpismi, najmä zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej len „zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“), zákonom č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o sudcoch“), ako aj v súlade s uzatvorenou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre štátnych zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme.

Touto KZ sa upravuje

- I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán (vzájomná spolupráca zmluvných strán)
- II. Hmotná zainteresovanosť, mzdy a odmeny

- III. Tvorba a použitie sociálneho fondu
- IV. Pracovné podmienky, pracovné prostredie, sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť
- V. Záverečné ustanovenia kolektívnej zmluvy

Časť I.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

- 1) Zamestnávateľ uznáva existenciu odborovej organizácie a jej výboru za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Zamestnávateľ v súlade so Zák. č. 83/1990 a jeho novely č. 62/1993 Z. z. a 274/2009 Z. z. o združovaní občanov, v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva existenciu základnej organizácie odborového zväzu justície (ďalej len „ZO OZJ“) na pracovisku, bude rešpektovať všeobecnú zásadu pre účasť odborov v pracovnoprávných vzťahoch. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom KZ, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a ďalších platných predpisov 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 (§ 229-239 ZP).
- 2) Pre činnosť odborovej organizácie budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie člena odborového orgánu pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce.
- 3) Zamestnávateľ bude pre činnosť odborovej organizácie vytvárať priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa predpisov uplatňovať svoje práva, bude bezplatne poskytovať pracovné priestory vrátane ich vybavenia pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť.
- 4) Predseda ZO bude pozývaný na porady organizované zamestnávateľom, na ktorej sa budú prejednávať skutočnosti, v ktorých je potrebná podľa uzatvorenej KZ súčinnosť odborovej organizácie.
- 5) Členovia výboru odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o osobných údajoch, s ktorými prídu pri výkone funkcie do styku (zák. č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajoch).
- 6) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
 - kolektívnym vyjednávaním
 - spolurozhodovaním
 - prerokovaním
 - právom na informácie
 - kontrolnou činnosťou

- 7) Zamestnávateľ uvoľní na základe písomnej žiadosti predsedu ZO alebo ním povereného člena ZO na účasť na zasadnutiach, školeniach, seminároch a iných akciách organizovaných Odborovým zväzom justície SR.
- 8) Zamestnávateľ bude spolurozhodovať s odborovou organizáciou v týchto prípadoch:
- rozviazanie pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru člena príslušného odborového orgánu
 - vydanie pracovného a služobného poriadku organizácie
 - určenie doby čerpania dovolenky
- 9) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov na účet odborovej organizácie v súlade s právnymi predpismi formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu (Dohoda o zrážkach zo mzdy).
- 10) Zamestnávateľ umožní funkcionárom Odborového zväzu justície a osobám nimi poverenými vstup na svoje pracoviská za účelom vykonania kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle ustanovenia § 169 ods. 3 Zákona o štátnej službe a prihliada na ich stanovisko.

Časť II.

Hmotná zainteresovanosť – mzdy a odmeny

- 1) Na plnenie úloh okresného súdu v r. 2024 a s tým spojenú hmotnú zainteresovanosť zamestnancov bol určený rozpis plánu podľa ukazovateľov:
- celkový počet zamestnancov
 - celkový objem plánovaných mzdových prostriedkov podľa systemizácie
- 2) Mzda sa vypláca v termíne najneskôr do 10. dňa nasledujúceho mesiaca na osobný účet zamestnanca, v prípade objektívnych technických prekážok najneskôr do posledného dňa mesiaca.
- 3) Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzda.
- 4) Odmeňovanie a pracovnú pohotovosť sudcov upravuje zákon NR SR č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach v znení neskorších zmien a doplnení.
- 5) Odmeňovanie a pracovná pohotovosť ostatných zamestnancov sa uskutočňuje podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 6) Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi odmenu v zmysle ustanovenia § 142 ods. 1 písm. d) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, a to v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.

7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odmenu v zmysle § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, a to v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.

Odmena pri dosiahnutí 50 rokov uvedená v bode 6) a 7) bude vyplatená zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí odpracovali v rezorte justície najmenej päť rokov.

Odmena pri dosiahnutí 60 rokov uvedená v bode 6) a 7) bude vyplatená zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí odpracovali v rezorte justície najmenej desať rokov.

8) Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak to dovoľujú rozpočtové možnosti, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu podľa § 142 ods. 1 písm. f) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe, ktorej výška bude diferencovaná v závislosti od počtu odpracovaných rokov v rezorte justície:

- do 5 rokov vrátane v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu,
- od 5 rokov do 10 rokov najviac v sume dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu,
- nad 10 rokov najviac v sume trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu,

a to v prípade, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

9) Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z., § 20 ods. 1. písm. a) až e).

Časť III.

Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu

1. Tvorba sociálneho fondu:

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený

- a) povinným prídelením vo výške 1%
- b) ďalším prídelením vo výške 0,5%

zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte organizácie, kde sa prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní, v prípade objektívnych technických prekážok najneskôr do posledného dňa mesiaca vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídelu.

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu a pri používaní prostriedkov sociálneho fondu postupovať podľa zásad platných pre používanie finančných prostriedkov (§ 7 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

2. Použitie sociálneho fondu:

Prostriedky sociálneho fondu budú použité pre zamestnancov súdu:

- a) na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi
- b) na dopravu do zamestnania a späť
- c) služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- d) na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

2.1 Stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi

V súlade s platnou Smernicou o zabezpečení stravovania zamestnancov zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancom finančný príspevok na stravovanie alebo príspevok na elektronickú stravovaciu kartu vo výške:

- zamestnancom v štátnej službe	0,80 €
- zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme	1,53 €
- sudcom	1,53 €

- finančný príspevok na stravovanie alebo príspevok na elektronickú stravovaciu kartu sa poskytne každému zamestnancovi na počet odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom mesiaci s krátením neodpracovaných dní za predchádzajúci mesiac,
- finančný príspevok na stravovanie alebo príspevok na elektronickú stravovaciu kartu sa poskytne každému zamestnancovi v príslušnom kalendárnom mesiaci pri čerpaní riadnej dovolenky vo výmere 5 týždňov a vo výmere 6 týždňov ak do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, ako aj za deň neprítomnosti na pracovisku z dôvodu darovania krvi a ďalších biologických materiálov,
- príspevok sa neposkytne v prípade, ak si zamestnanec vyúčtuje stravné pri služobnej ceste, školenia (kde je poskytnutá strava), PN, OČR, počas čerpania zdravotného voľna a počas celodennej návštevy lekára, sudcom za dni rehabilitácie podľa § 50 ods. 1 a za kúpeľnú liečbu podľa § 49 zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

V zmysle § 152 ods. 2 zákonníka práce nárok na poskytnutie stravy (finančný príspevok na stravovanie alebo príspevok na elektronickú stravovaciu kartu) má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

Pri skončení štátnozamestnaneckého/pracovného pomeru, pracovnoprávneho vzťahu je zamestnanec povinný vrátiť finančnú čiastku poskytnutú na stravovanie za neodpracované dni.

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom poskytnutie stravy pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci podnikovej sociálnej politiky na regeneráciu pracovnej sily a pri organizovaní spoločenských podujatí.

2.2. Doprava do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne príspevok na cestovné každému zamestnancovi dochádzajúcemu do miesta pracoviska zo svojho bydliska do vzdialenosti do 20 km v celkovej sume 120,00 € ročne a nad 20 km v celkovej sume 156,00 € ročne. Zamestnancom, ktorí majú trvalý, prechodný alebo obvyklý pobyt v mieste výkonu práce, organizácia poskytne príspevok na cestovné v celkovej sume 48,00 € ročne.

Uvedený príspevok sa bude vyplácať pre každého zamestnanca 2-krát ročne, a to v mesiaci február a august v prípade, že si ho zamestnanec uplatní do 30.6. a do 31.12. čestným prehlásením o každodennom dochádzaní do miesta pracoviska, ktoré tvorí súčasť KZ.

Ak zamestnanec neodpracuje celý kalendárny rok z dôvodu prekážky na jeho strane, poskytne sa mu príspevok prislúchajúci 1/12 z uplatnenej sumy za každý odpracovaný mesiac (napr. pracovná neschopnosť, neplatené voľno, materská alebo rodičovská dovolenka).

Pre priznanie plnej výšky cestovného je potrebné, aby zamestnanec odpracoval minimálne polovicu pracovných dní v mesiaci, v opačnom prípade za príslušný mesiac príspevok zamestnancovi priznaný nebude.

2.3. Služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne vianočný príspevok zo zostatku prostriedkov na účte sociálneho fondu ku koncu kalendárneho roka všetkým zamestnancom, ktorí sa počas celého roka podieľali na tvorbe sociálneho fondu. Ak zamestnanec neodpracuje celý kalendárny rok, poskytne sa mu príspevok prislúchajúci pomernej časti odpracovaného obdobia zo sumy vianočného príspevku. Výška príspevku bude stanovená podľa stavu prostriedkov na účte sociálneho fondu a s ohľadom na výdavky, ktoré je potrebné zúčtovať bezprostredne na začiatku nasledujúceho kalendárneho roka.

Zamestnávateľ poskytne každoročne dôchodcom – členom odborovej organizácie vianočný príspevok v mesiaci december v sume najmenej 10,00 € (podľa stavu finančných prostriedkov na účte).

Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky použije na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov prostriedky sociálneho fondu pri organizovaní podujatí pre zamestnancov (športové dni, spoločenské posedenia a pod.) maximálne vo výške stanovenej v rozpočte sociálneho fondu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom súdu za účelom účasti na pracovnom stretnutí zamestnancov v spojení so športovým dňom voľno s náhradou mzdy za príslušné dni.

Zamestnávateľ bude z prostriedkov sociálneho fondu na základy Zmluvy o poskytovaní služieb uzatvorenej so spoločnosťou Benefit Systems Slovakia, s. r. o. uhrádzať MultiSport karty, ktoré poskytne zamestnancom, ktorí o túto kartu prejavia záujem.

Zamestnanci, ktorí o kartu prejavia záujem, sú povinní finančné prostriedky použité zo sociálneho fondu zamestnávateľovi vrátiť späť, a to formou zrážky z čistej mesačnej mzdy. Zrážka zo mzdy sa vykoná vždy k výplatnému termínu za príslušný mesiac.

Zamestnanec je povinný pred poskytnutím samotnej karty písomne požiadať zamestnávateľa o vykonávanie vyššie uvedených zrážok formou Súhlasu na vykonávanie zrážok. Zamestnanci, ktorí poskytnutú kartu nebudú mať záujem ďalej využívať, sú povinní písomne informovať zamestnávateľa o skutočnosti, že žiadajú zrušiť zrážku zo mzdy za MultiSport kartu.

V prípade, ak výška vyplatenej čistej mzdy zamestnanca nebude postačovať na vykonanie zrážky, zamestnanec sa zaväzuje tieto prostriedky vrátiť zamestnávateľovi v hotovosti do pokladne.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý bude využívať kartu MultiSport príspevok zo sociálneho fondu vo výške 5,00 € mesačne.

2.4. Ďalšia realizácia sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok zamestnancovi, ktorý sa nevinene dostal do sociálnej a finančnej núdze jednorazovú sociálnu výpomoc do sumy 200,00 € v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie:

- úmrtie manžela, manželky, druha, družky alebo nezaopatreného dieťaťa,
- živelná pohroma, lúpež, vládanie,
- dlhodobá práceneschopnosť, presahujúca nepretržite dobu 3 mesiacov (v prípade veľkej závažnosti i dobu kratšiu).

Sociálna výpomoc sa poskytne (podľa možností sociálneho fondu) na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Každá žiadosť bude zamestnávateľom posudzovaná individuálne za súčinnosti odborovej organizácie.

V rámci podnikovej politiky budú zamestnancom vyplácané aj peňažné dary pri pracovných výročiach, životných jubileách, pri prvom odchode do starobného, predčasného alebo plného invalidného dôchodku:

- pri 10 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR	40,00 €
- pri 15 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR	80,00 €
- pri 20 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR	120,00 €
- pri 25 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR	160,00 €
- pri 30 rokoch a pri každých ďalších 5 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	200,00 €

- | | |
|---|----------|
| - pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku | 100,00 € |
| - pri životnom jubileu dožitia 55 rokov veku | 150,00 € |
| - pri životnom jubileu dožitia 60 rokov veku | 200,00 € |
| | |
| - pri prvom odchode do dôchodku (starobného, predčasného, plne invalidného)
sa poskytne zamestnancovi peňažný dar vo výške | 200,00 € |

pričom životné výročia a odchod do dôchodku budú ocenené peňažným darom s podmienkou, že zamestnanec pracuje v justícii najmenej 10 rokov.

Zamestnávateľ zabezpečí pri úmrtí zamestnanca a bývalého zamestnanca zakúpenie smútočného venca v hodnote 40,00 €.

Zamestnávateľ môže poskytnúť peňažný dar v hodnote 50,- € zamestnancovi za príkladný čin pre spoločnosť alebo jednotlivca (napr.: darca krvi ocenený Jánskeho plaketou, záchrana života a pod.).

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom – členom odborového zväzu, ktorí boli k 30.6. príslušného kalendárneho roka členmi odborovej organizácie aspoň 12 mesiacov a ich členstvo k uvedenému dátumu stále trvá, darčekovú poukážku v hodnote 40,00 € a to v mesiaci júl príslušného kalendárneho roka.

Všetky príspevky zo sociálneho fondu budú poskytnuté v závislosti od finančných prostriedkov sociálneho fondu.

Predpokladaný rozpočet sociálneho fondu na rok 2024 tvorí neoddeliteľnú súčasť Kolektívnej zmluvy.

Časť IV.

Pracovné podmienky, pracovné prostredie a sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť

1) Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zaistí lekárske preventívne prehliadky raz za tri roky (pokiaľ to vyžaduje pracovné zaradenie).

2) Pracovný čas je v zmysle platného Rozvrhu práce Okresného súdu Trnava a v súlade s ustanovením § 88 ods. 1 Zákonníka práce:

- a) pružný pracovný čas pre sudcov a zamestnancov, v rámci ktorého si zamestnanec volí sám čas príchodu do práce a odchodu z práce. Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na služobnú cestu alebo pracovnú cestu.

- b) denný prevádzkový čas: pondelok - štvrtok od 6.00 hod do 17.00 hod.
piatok od 6.00 hod do 16.00 hod.
- c) základný pracovný čas, t. j. pracovná doba, počas ktorej je zamestnanec povinný byť prítomný na pracovisku je u zamestnancov v štátnej službe a u zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 8.00 hod. do 14.00 hod.
- d) základný pracovný čas, t. j. pracovná doba, počas ktorej je sudca povinný byť prítomný na pracovisku, je v pondelok až piatok od 9.00 hod. do 14.00 hod. s tým, že základný pracovný čas u každého sudcu počas práce v domácom prostredí sa riadi v rozsahu povolenia práce v domácom prostredí.
- e) zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorú si môže čerpať v čase od 11.00 hod. do 13.00 hod., nie však na konci pracovnej zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do odpracovaného času. Zamestnanec sa počas prestávky na odpočinok a jedenie môže vzdialiť z budovy zamestnávateľa, pričom je povinný túto skutočnosť vyznačiť v elektronickom systéme evidencie dochádzky.
- f) na prípadný výkon práce presahujúci pracovný čas zodpovedajúci mesačnému pružnému pracovnému obdobiu sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času. Práca nadčas je práca nad rozsah prevádzkového času v mesačnom pružnom pracovnom období, ktorú zamestnanec vykonáva na základe príkazu nadriadeného alebo s jeho súhlasom.
- g) v týždni, ktorý je rozdelený do dvoch zúčtovacích období (kalendárnych mesiacov), je zamestnanec povinný odpracovať v každom kalendárnom mesiaci taký počet hodín, aby mal odpracovaný celý fond pracovného času zodpovedajúci počtu dní príslušného zúčtovacieho obdobia.

3) Zamestnávateľ môže v prípade extrémnych klimatických podmienok na pracovisku alebo iných závažných okolností pristúpiť k úprave pracovného a služobného času v súlade s vyhláškou Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

4) Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatňovaní pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času okrem celodenných prekážok v práci, ktorými sú vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie, sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy, úmrtie rodinného príslušníka a svadba zamestnanca. Tieto prekážky v práci sa posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy v dĺžke pracovnej zmeny, t. j. 7,5 hodiny. Poskytnuté pracovné voľná s náhradou mzdy sa v príslušnom kalendárnom roku sčítavajú, pričom ich súčet nesmie

v predmetnom kalendárnom roku presiahnuť 7 dní, t. j. 52,5 hodín pri určenom týždennom pracovnom čase 37,5 hodín.

5) Odchodné a odstupné:

Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe zamestnávateľ poskytne:

- a) odstupné nad rozsah ustanovený v § 83 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v sume:
- jeho jedného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval menej ako 10 rokov,
 - jeho dvoch funkčných platov, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval nad 10 rokov,
- b) odchodné nad rozsah ustanovený v § 84 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok v sume:
- jeho jedného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval menej ako 10 rokov,
 - jeho dvoch funkčných platov, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval nad 10 rokov.

Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ poskytne:

- a) odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, s ktorým skončí pracovný pomer 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, v sume:
- jeho jedného funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval menej ako 10 rokov,
 - jeho dvoch funkčných platov, ak jeho pracovný pomer trval nad 10 rokov,
- b) odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce pri prvom skončení pracovného pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, v sume:
- jeho jedného funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval menej ako 10 rokov,
 - jeho dvoch funkčných platov, ak jeho pracovný pomer trval nad 10 rokov.

6) Zamestnávateľ bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci, najmä:

- uvádzať do prevádzky iba objekty, stroje a zariadenia a používať pracovné postupy, ktoré zaručujú bezpečnosť práce
- oboznamovať zamestnancov s bezpečnostnými a požiarными predpismi, ako aj venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov zamestnancov, ktorým takéto prostriedky patria.

7) Zamestnanci môžu využívať zariadenie rezortu MS SR v Omšeni, Kováčovej podľa rozdeľovníka prostredníctvom Inštitútu MS SR alebo rekreačné chaty ostatných súdov.

8) Dovolenka a dočasná pracovná neschopnosť

a) V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, na základe písomného vyhlásenia predloženého zamestnávateľovi.

b) Základná výmera dovolenky sudcu je 6 týždňov.

Ak si zamestnanec nevyčerpá dovolenku do konca kalendárneho roka, je povinný si zvyšok dovolenky vyčerpať tak, aby nebol viac ako 10 dní k 31. 08., v opačnom prípade mu bude dovolenka nariadená. Celkový zostatok z predchádzajúceho roka je potrebné si vyčerpať do 31. 12. príslušného kalendárneho roka.

Zamestnávateľ umožní zamestnancom na základe jeho žiadosti čerpať dovolenku v odôvodnených prípadoch vo výmere poldňa s tým, že druhý poldeň dovolenky si vyčerpá do konca príslušného kalendárneho mesiaca.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy zo zdravotných dôvodov (ďalej len „zdravotné voľno“) v rozsahu štyroch pracovných dní v kalendárnom roku, avšak najviac v rozsahu jedného pracovného dňa za kalendárny štvrtrok. Zdravotné voľno je pracovné voľno nad rámec zákonom priznaných prekážok v práci na strane zamestnanca, najmä v prípadoch nepredvídaného zhoršenia zdravotného stavu zamestnanca. Nevyčerpané zdravotné voľno v danom štvrtroku sa neprenáša do nasledujúceho štvrtroka. Zamestnanec je povinný požiadať o poskytnutie takéhoto zdravotného voľna nadriadeného zamestnanca najneskôr do začiatku určeného základného pracovného času v deň, kedy o poskytnutie zdravotného voľna žiada.

Na takéto zdravotné voľno má zamestnanec nárok až po skúšobnej dobe.

Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie rodičovskej dovolenky ani do konca budúceho kalendárneho roka, poskytne jej (mu) zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení rodičovskej dovolenky (ZP, § 113 ods. 3).

Zamestnávateľ poskytne za obdobie, za ktoré poskytuje náhradu príjmu:

- štátnemu zamestnancovi po vyčerpaní vyplácania príplatku k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v zmysle § 143 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov počas prípadnej ďalšej dočasnej pracovnej neschopnosti

náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu, najviac za desať kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku a

- zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu, najviac za dvadsať kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

9) Zamestnávateľ bude zamestnancom poskytovať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 55,00 € mesačne.

Podmienkou poskytovania príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je zmluvný vzťah medzi zamestnancom a doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

Na príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie nemá nárok zamestnanec v skúšobnej dobe. Nárok na príspevok zamestnancovi vznikne prvým dňom nasledujúceho mesiaca po ukončení skúšobnej doby.

Príspevok sa bude poskytovať len zamestnancovi, ktorý v danom mesiaci poberal zdaniteľnú mzdu.

O všetkých zmenách týkajúcich sa DDS je zamestnanec povinný informovať osobný úrad.

10) Zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovnú činnosť vodiča, údržbára, súdneho doručovateľa alebo inú remeselnú, manuálnu alebo manipulačnú činnosť s prevahou fyzickej práce a ktorý je zaradený do 1. platovej triedy až 3. platovej triedy, sa v súlade s § 5 ods. 4 a § 7 ods. 4 a ods. 5 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov 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.

Časť V. Záverečné ustanovenia

1) 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 (doplnení) kolektívnej zmluvy.

2) Zamestnancom podľa tejto kolektívnej zmluvy sa rozumie sudca, zamestnanec v štátnej službe a zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme, ak konkrétne ustanovenie nehovorí inak.

- 3) Kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy vykonajú zmluvné strany vždy do 60 dní po uplynutí kalendárneho roka.
- 4) Výbor ZO OZJ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od uzatvorenia.
- 5) Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.
- 6) Zmluvné strany sa zaväzujú, že všetky ustanovenia tejto Kolektívnej zmluvy budú uplatňovať bez ohľadu na vek, pohlavie, národnosť a politickú príslušnosť zamestnanca.
- 7) Nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.
- 8) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami s účinnosťou od 1. januára 2024, po zverejnení 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.

Martina Krajčovičová
predsedníčka ZO OZJ
pri OS Trnava

JUDr. Igor Malý
predseda okresného súdu

JUDr. Ingrid Vrkočová
predsedníčka ZO OZJ
pracovisko Piešťany

v zastúpení
Mgr. Igor Laurenčík
podpredseda ZO OZJ
pracovisko Piešťany

Predpokladaná tvorba a použitie sociálneho fondu na rok 2024

Tvorba fondu:

192 osôb

Zostatok k 01.01.2023

7.065,29 €

Povinný prídel 1 % zo mzdových prostriedkov

43.946,23 €

Ďalší prídel 0,5 % zo mzdových prostriedkov

21.973,11 €

Spolu:

72.984,63 €

Použitie fondu:

a/ príspevok na stravovanie

32.000,00 €

b/ príspevok na dopravu

20.000,00 €

c/ životné a pracovné jubileá

5.000,00 €

d/ príspevok na regeneráciu pracovnej sily

4.000,00 €

e/ ostatné čerpanie

11.984,63 €

Spolu:

72.984,63 €