



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

Spr. 11/2024

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2024

Zmluvné strany:

**Okresný súd Pezinok, zastúpený predsedom Okresného súdu
JUDr. Tomášom Michálek**

a

**Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov justície v Slovenskej
republike pri Okresnom súde Pezinok, zastúpená predsedom ZO OZ
Mgr. Miroslavou Slimákovou**

uzatvárajú

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“), platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe a platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme túto **kolektívnu zmluvu**.

PRVÁ ČASŤ Všeobecná časť

Čl. 1

Účelom tejto kolektívnej zmluvy je upraviť vzájomné vzťahy medzi Okresným súdom Pezinok ako zamestnávateľom na jednej strane a zamestnancami Okresného súdu Pezinok na strane druhej v súlade s pracovnoprávnymi a služobnými predpismi, udržať sociálny zmier, zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Na základe uvedeného 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

1. Touto kolektívnou zmluvou sa bližšie upravuje:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - podmienky zamestnania,
 - právne vzťahy štátnych zamestnancov pri vykonávaní štátnej služby,
 - pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
 - pracovné vzťahy v inom obdobnom pomere k zamestnávateľovi (zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príslodiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
2. Ak sa určené časti právnej úpravy tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú len na štátnych zamestnancov alebo len na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme alebo na sudcov 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 odchyliť (§ 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 podľa potreby 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 zamestnávateľ v súčinnosti 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. Zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s predpismi upravujúcimi bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ako aj s predpismi o požiarnej ochrane.

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. Týždenný pracovný čas sa stanovuje v dĺžke 37 a 1/2 hodiny. 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 (s výnimkou prekážok v práci na strane zamestnávateľa alebo zamestnanca)
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 pracovné voľno s náhradou mzdy zo zdravotných dôvodov v rozsahu troch pracovných dní v kalendárnom roku - tzv. „sick day“. 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 sú upravené rozvrhom práce a služobným a pracovným poriadkom.
7. Zmluvné strany súhlasia s uplatňovaním pružného pracovného času s výnimkou u zamestnancov na pracovných miestach podateľňa, infocentrum, vodič, zamestnanec ochrany budovy. 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. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

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 výplat vypracovaným na príslušný kalendárny rok, najneskôr však do 8-meho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, bezhotovostným prevodným prevodom na účet určený zamestnancom.

Čl. 11

Zamestnávateľ sa priebežným zabezpečovaním aktuálne potrebného odborného vzdelávania zamestnancov (v rozsahu podľa ich opisu štátnozamestnaneckého miesta alebo opisu pracovnej činnosti), stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov.

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. Za zabezpečenie stravovania sa považuje poskytnutie finančného príspevku, resp. poskytnutie stravovacích poukážok v elektronickej podobe formou čipovej karty v zmysle zákona. V prípade splnenia zákonných podmienok môže poskytnúť stravovanie aj zamestnancom na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

2. ZO OZ prispeje na stravovanie zamestnancom-členom ZO OZ vo výške 0,10 € na každú stravnú jednotku, na ktorú vznikne zamestnancovi-členovi ZO OZ nárok.
3. Zamestnávateľ poskytne sudcom a zamestnancom finančnú hotovosť, resp. stravovaciu poukážku v elektronickej podobe za odpracované dni, počas prekážok v práci podľa § 141 ods. 2, písm. a), c), bod. 1 zákonníka práce (za prekážky v práci sa nepovažuje dočasná pracovná neschopnosť) a „sick day“.

Čl. 13

Zamestnávateľ vybaví zamestnancov pracovnými pomôckami pre výkon jednotlivých pracovných povinností.

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 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 2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. U zamestnancov, ktorí mali uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou do 31.12.2023 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. O všetkých zmenách týkajúcich sa DDS (uzatvorenie dodatkov k zamestnaneckej zmluve o DDS) je zamestnanec povinný informovať mzdovú učtáreň zamestnávateľa.
4. Príspevok zamestnávateľa na DDS vyplatný 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 zamestnancov pri vykonávaní štátnej služby, odmeňovanie a nároky pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru

ČI. 18

Štátnozamestnanecký pomer a odmeňovanie zamestnancov v štátnej službe upravuje zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Do štátnej služby možno prijať občana, ktorý sa uchádza o štátnu službu, ak spĺňa predpoklady uvedené v zákone o štátnej službe. Štátnozamestnanecké miesto možno obsadiť prijatím občana, ktorý sa uchádza o štátnu službu alebo preložením štátneho zamestnanca. Štátnozamestnanecký pomer sa zakladá spôsobmi uvedenými v zákone o štátnej službe.

ČI. 19

1. Pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku patrí štátnemu zamestnancovi v zmysle § 142 ods. 1, písm. d) zákona o štátnej službe **odmena** vo výške naposledy priznaného funkčného platu.
2. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi podľa § 84 ods. 1 zákona o štátnej službe **odchodné** v sume naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

3. 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 naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.
4. V súlade s ustanovením § 170 ods. 3 zákona o štátnej službe 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 vo výške dvojnásobku naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.
5. V súlade s ustanovením § 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 patrí štátnemu zamestnancovi **odmena** v sume trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.
6. 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 toho istého dôvodu patrí podľa § 83, zákona o štátnej službe a na základe § 170 ods. 3 zákona o štátnej službe a podľa platnej kolektívnej zmluvy pre štátnych zamestnancov **odstupné** vyjadrené násobkami takého funkčného platu, ktorý je pre zamestnanca výhodnejší (§ 83 ods. 1 alebo 2 zákona o štátnej službe) v sume
 - trojnásobku funkčného platu, ak štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky
 - päťnásobku funkčného platu, ak štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - šesťnásobku funkčného platu, ak štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov
7. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa § 61 ods. 3 alebo ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona podľa § 62 ods. 1 pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. c) alebo písm. d) zákona o štátnej službe alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru patrí podľa § 83, § 170 ods. 3 zákona o štátnej službe a platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre štátnu službu **odstupné** vyjadrené násobkami takého funkčného platu, ktorý je pre zamestnanca výhodnejší (§ 83 ods. 1 alebo 2 zákona o štátnej službe) v sume:

- trojnásobku funkčného platu, ak štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky
- päťnásobku funkčného platu, ak štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- šesťnásobku funkčného platu, ak štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej päť rokov

PIATA ČASŤ

Právne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, odmeňovanie a nároky pri skončení pracovného pomeru

Čl. 20

Pracovný pomer a odmeňovanie zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme upravuje zákon č. 552/2003, zákon č. 553/2003 pri výkone prác vo verejnom záujme, zákon č. 311/2001 zákonníka práce.

Čl. 21

1. 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
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v zmysle § 76a ods. 1 Zákonníka práce **odchodné** v sume jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
3. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 76a ods. 2 zákonníka práce **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.
4. V súlade s kolektívnou zmluvou pre zamestnancov pri výkone prác 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 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne

zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods.1, 2 zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

5. V súlade s ustanovením § 13b písm. a) Zákona o výkone prác 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 rozsah určený kolektívnou zmluvou pre zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v sume dvojnásobku naposledy priznaného funkčného platu.
6. Zamestnancovi v súlade s ustanovením § 20 ods. 1 písm. a) Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác 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 **odmena** v sume trojnásobku naposledy priznaného funkčného platu.
7. Zamestnancom odmeňovaným podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme, s ktorými zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo 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 prác vo verejnom záujme a podľa kolektívnej zmluvy pre zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume:
 - trojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - päťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - šesťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
8. Zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu **odstupné** v sume:

- trojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- päťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- šesťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

ŠIESTA ČASŤ

Čl. 23

Tvorba sociálneho fondu

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom 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 prídelom 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 2024 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 2024. Jej platnosť sa vždy predlžuje až do uzatvorenia novej Kolektívnej zmluvy.

Čl. 25

Kolektívna zmluva je záväzná pre obe zmluvné strany. Jej zmeny a doplnky sa môžu uskutočňovať len po vzájomnej dohode zmluvných strán formou dodatku ku kolektívnej zmluve, ak to zmluvné strany vzájomne dohodnú.

Čl. 26

Predpokladaná tvorba sociálneho fondu, výška finančných príspevkov určená na jednotlivé príspevky uvedené v tejto kolektívnej zmluve a jej prílohe môže byť po dohode so zástupcami odborov upravovaná v závislosti od objemu mzdových rozpočtových prostriedkov počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy.

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. 27

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

Čl. 28

Táto Kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a účinná nasledujúci deň po dni zverejnenia v CRZ. Platnosť kolektívnej zmluvy sa predlžuje až do uzavretia novej kolektívnej zmluvy. Je záväzná pre obe zmluvné strany.

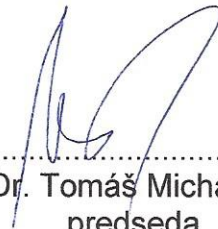
Čl. 29

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

V Pezinku dňa 24.01.2024



.....
Mgr. Miroslava Slimáková
predseda ZO OZ
pri OS Pezinok



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

Zásady použitia sociálneho fondu na Okresnom súde v Pezinku v roku 2024

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 prídeltu vo výške 1 % a ďalšieho prídeltu 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. 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	1,00,- €
2. štátnych zamestnancov	1.00,- €
3. zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme	1,40,- €

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 spravidla v mesiaci september finančný príspevok na stravovanie v počte 25 denných stravných jednotiek (nárok na stravovacia poukážku za čerpanie dovolenky maximálne v počte 25 dní). Hodnota stravovacej poukážky je tvorená príspevkom zo štátneho rozpočtu v aktuálnej výške hodnoty stravného na základe Vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny a príspevkom 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 (spravidla v mesiaci október) príspevok na dopravu vo výške 50 €.

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 ďalší rok.

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. 400,- 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

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 príspevku zo sociálneho fondu v príslušnom roku.

3. 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.

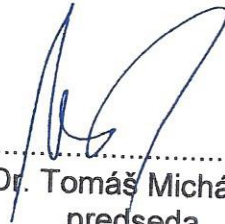
E. Príspevok na iné výdavky:

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 24.01.2024



.....
Mgr. Miroslava Slimáková
predseda ZO OZ
pri OS Pezinok



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