



## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**uzatvorená dňa 26. marca 2013 v Trenčíne  
medzi**

**Okresným súdom Trenčín**

**a**

**Základnou organizáciou odborového zväzu  
zamestnancov Justície v Slovenskej republike  
pri Okresnom súde Trenčín**

## **OBSAH**

|                                                                                          |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Článok I                                                                                 |           |
| <b>Účastníci .....</b>                                                                   | <b>4</b>  |
| Článok II                                                                                |           |
| <b>Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy .....</b>    | <b>5</b>  |
| Článok III                                                                               |           |
| <b>Hmotná zainteresovanosť, mzdy a odmeny .....</b>                                      | <b>8</b>  |
| Článok IV                                                                                |           |
| <b>Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu a rekreačná starostlivosť .....</b>   | <b>10</b> |
| Článok V                                                                                 |           |
| <b>Pracovné podmienky, pracovné prostredie, sociálna a zdravotná starostlivosť .....</b> | <b>15</b> |
| Článok VI                                                                                |           |
| <b>Záverečné a prechodné ustanovenia .....</b>                                           | <b>17</b> |

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 26. marca 2013 v Trenčíne

medzi

Okresným súdom Trenčín

a

Základnou organizáciou odborového zväzu  
zamestnancov Justície v Slovenskej republike  
pri Okresnom súde Trenčín  
na rok 2013

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 2013 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona číslo 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákona číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme<sup>1</sup>, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2012<sup>2</sup> 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 2013.

Táto zmluva pozostáva z nasledovných častí:

- I. Účastníci
- II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy
- III. Hmotná zainteresovanosť, mzdy a odmeny
- IV. Tvorba a použitie sociálneho fondu
- V. Pracovné podmienky, pracovné prostredie, sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť
- VI. Záverečné a prechodné ustanovenia

<sup>1</sup> ďalej len „KZVS 2013“

<sup>2</sup> ďalej len „KZŠS 2013“

## Článok I

### Účastníci

#### **Okresný súd Trenčín**

sídlo: Piaristická 27, 911 80 Trenčín  
zastúpený: JUDr. Mária Tóthová, predsedníčka súdu  
bankové spojenie: Štátna pokladnica  
číslo účtu: 7000161922/8180  
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: Mgr. Andrea Bučencová, predsedníčka ZO OZ  
bankové spojenie: ČSOB, a.s.  
číslo účtu: 4007974332/7500  
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 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 odchyliť.<sup>3</sup>
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.
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.<sup>4</sup>
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.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> § 229 - § 240 Zákonníka práce

<sup>4</sup> § 240 Zákonníka práce

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

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.<sup>6</sup>
13. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy na základe písomného súhlasu členov odborej organizácie. Členovia ZO OZ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov mzdovou uctáňou Okresného súdu Trenčín.<sup>7</sup>
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.

---

<sup>6</sup> vid'. Stanovy OZI SR

<sup>7</sup> vid'. Stanovy OZI SR

16. Všetky spory týkajúce sa pracovnoprávnych 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.

### Článok III

#### Hmotná zainteresovanosť, mzdy a odmeny

1 Na plnenie úloh Okresného súdu Trenčín v roku 2013 a s tým spojenú hmotnú zainteresovanosť zamestnancov bol určený rozpis plánu podľa ukazovateľov:

- schválený počet zamestnancov na rok 2013: 129
- celkový objem plánovaných mzdových prostriedkov: 1.340.000,-- EUR

2. Mzda sa prevádza dávkovou platbou prostredníctvom Štátnej pokladnice na účet zamestnanca do 7. (siedmeho) kalendárneho dňa v mesiaci. Ak termín prípadne 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.<sup>8</sup>

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

- a) pri dosiahnutí 50 rokov veku,
- 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.<sup>9</sup>

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

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

7. Stupnice platových tarif bude možné zvýšit v zmysle článku II odsek 3 KZŠS na rok 2013 a článku II odsek 3 KZVS na roku 2013.

## 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:

|                                                                                             |                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| <b>Zostatok k 01.01.2013</b>                                                                | <b>5.715,49 EUR</b>  |
| Povinný prídelenie 1,00% zo mzdových prostriedkov <sup>10</sup> (sudcovia a verejná služba) | 7.500,00 EUR         |
| Ďalší prídelenie 0,5% zo mzdových prostriedkov <sup>11</sup> (sudcovia a verejná služba)    | 3.750,00 EUR         |
| Povinný prídelenie 1,00% zo mzdových prostriedkov <sup>12</sup> (štátna služba)             | 5.900,00 EUR         |
| Ďalší prídelenie 0,5% zo mzdových prostriedkov <sup>13</sup> (štátna služba)                | 2.950,00 EUR         |
| <b>SPOLU:</b>                                                                               | <b>25.815,49 EUR</b> |

<sup>10</sup> článok II ods. 7 písm. a) KZVS 2013

<sup>11</sup> článok II ods. 7 písm. b) KZVS 2013

<sup>12</sup> článok II ods. 7 písm. a) KZŠS 2013

<sup>13</sup> článok II ods. 7 písm. b) KZŠS 2013

4. Prostriedky fondu budú použité pre zamestnancov a sudcov<sup>14</sup>:

- a) na stravovanie nad rámec záväzných predpisov (21.500,-- EUR)
- b) realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov a ďalšieho vzdelávania zamestnancov (1.500,-- EUR)
- c) náhrady (2.815,49 EUR)

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

### **Stravovanie<sup>15</sup>**

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

- a) hodnota jedného stravného lístku vo výške 3,80 EUR<sup>16</sup> s účinnosťou do 31.03.2013 (vrátane):

#### **zamestnanci v štátnej službe:**

|                |          |
|----------------|----------|
| 65% z rozpočtu | 2,47 EUR |
| Sociálny fond  | 0,60 EUR |
| Zamestnanec    | 0,73 EUR |

#### **zamestnanci vo výkone práce vo verejnom záujme**

|                |          |
|----------------|----------|
| 55% z rozpočtu | 2,09 EUR |
| Sociálny fond  | 0,98 EUR |
| Zamestnanec    | 0,73 EUR |

#### **sudcovia:**

|                |          |
|----------------|----------|
| 55% z rozpočtu | 2,09 EUR |
| Sociálny fond  | 0,60 EUR |
| Zamestnanec    | 1,11 EUR |

- b) hodnota jedného stravného lístku vo výške 4,00 EUR<sup>17</sup> s účinnosťou od 01.04.2013:

#### **zamestnanci v štátnej službe:**

|                |          |
|----------------|----------|
| 65% z rozpočtu | 2,60 EUR |
| Sociálny fond  | 0,65 EUR |
| Zamestnanec    | 0,75 EUR |

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

<sup>15</sup> článok III ods. 4 písm. a) Kolektívnej zmluvy

<sup>16</sup> § 1 písm. a) Opatrenia MPSVaR SR číslo 533/2010 Z. z. o sumách stravného

<sup>17</sup> § 1 písm. a) Opatrenia MPSVaR SR číslo 248/2012 Z. z. o sumách stravného

#### **zamestnanci vo výkone práce vo verejnom záujme**

|                |          |
|----------------|----------|
| 55% z rozpočtu | 2,20 EUR |
| Sociálny fond  | 1,05 EUR |
| Zamestnanec    | 0,75 EUR |

#### **sudcovia:**

|                |          |
|----------------|----------|
| 55% z rozpočtu | 2,20 EUR |
| Sociálny fond  | 0,65 EUR |
| Zamestnanec    | 1,15 EUR |

6. Stravný lístok sa poskytne zamestnancom vo výkone práce vo verejnom záujme<sup>18</sup>, sudcom a zamestnancom v štátnej službe<sup>19</sup> na počet pracovných dní v príslušnom kalendárnom mesiaci vrátane dní dovolenky a prvých desiatich dní práceneschopnosti<sup>20</sup>.

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 zmeny<sup>21</sup>
- 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<sup>22</sup>**

10. Zamestnávateľ poskytne pri akciách, ktoré budú účelovo organizované na regeneráciu pracovnej sily príspevkov (branné cvičenia, výlety, zájazdy, športové dni a podobne), najviac však vo výške 400,-- EUR; v prípade dostatočných finančných prostriedkov môže na návrh výboru ZO OZJ uhradiť faktúru za takúto akciu v celom rozsahu, najviac však vo výške 600,-- EUR.

<sup>18</sup> § 152 ods. 8 Zákonníka práce

<sup>19</sup> § 120 zákona číslo 400/2009 Z.z. k § 152 ods. 8 Zákonníka práce

<sup>20</sup> pri práceneschopnosti iba za príslušný počet pracovných dní

<sup>21</sup> § 152 ods. 2 veta druhá Zákonníka práce

<sup>22</sup> článok III ods. 4 písm. b), c) Kolektívnej zmluvy

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, fitnes, 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.

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 republiky<sup>23</sup>:

- |                             |            |
|-----------------------------|------------|
| • 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) v prípade ukončenia pracovného pomeru a súčasne pri prvom odchode do starobného dôchodku alebo pri prvom odchode do predčasného starobného dôchodku

100,-- EUR

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

100,-- EUR

<sup>23</sup> Pri stanovení počtu odpracovaných rokov sa vychádza z odbornej praxe podľa programu Humanet u všetkých sudcov a zamestnancov.

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

16. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu štvrťročne a na požiadanie.

17.

### **Sociálna výpomoc**

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

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

Sociálna výpomoc sa poskytne na základe odôvodnenej žiadosti zamestnanca. Žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci, prerokovaná a odporúčaná odborovým orgánom, musí obsahovať dôvod poskytnutia výpomoci a stručnú charakteristiku sociálnych pomerov žiadateľa.

## 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 požiarmi.
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 určený podľa osobitného predpisu.<sup>24</sup>
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 12:00 hod. – 13:00 hod.

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

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

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.<sup>25</sup>

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.

Zamestnancom v štátnej službe poskytne:

- a) odstupné nad rozsah ustanovený všeobecne záväzným právnym predpisom<sup>26</sup> v sume dvojnásobku jeho funkčného platu

<sup>24</sup> § 39 zákona číslo 385/2000 Z. z.

<sup>25</sup> článok II ods. 2 KZŠS 2013 a článok II ods. 2 KZVS 2013

<sup>26</sup> § 53 zákona číslo 400/2009 Z.z., článok II ods. 4 KZŠS 2013

- b) odchodné nad rozsah ustanovený všeobecne záväzným právnym predpisom<sup>27</sup> v sume dvojnásobku jeho funkčného platu

Zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme poskytne:

- a) odstupné nad rozsah ustanovený všeobecne záväzným právnym predpisom<sup>28</sup> vo výške dvoch priemerných mesačných zárobkov zamestnanca<sup>29</sup>  
b) odchodné nad rozsah ustanovený všeobecne záväzným právnym predpisom<sup>30</sup> vo výške dvoch priemerných mesačných zárobkov zamestnanca<sup>31</sup>

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 dovoleniek 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 zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie príspevkom vo výške 2,0% z objemu zúčtovaných platov sporiteľov.<sup>32</sup>

10. Dohodnutá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie zostáva zachovaná v zmysle ustanovenia príslušnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.<sup>33</sup>

11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke 7 (sedem) a ½ hodiny pri bezpríspevkovom darovaní krvi a aferézii<sup>34</sup> a pri účasti na pohrebe blízkeho príbuzného.<sup>35</sup>

12. 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.

<sup>27</sup> článok II ods. 5 veta prvá KZŠS 2013

<sup>28</sup> § 76 ods. 1 Zákonníka práce, článok II ods. 4 KZVS 2013

<sup>29</sup> § 13b písm. b) zákona číslo 552/2003 Z.z.

<sup>30</sup> § 76a Zákonníka práce, článok II ods. 5 KZVS 2013

<sup>31</sup> § 13b písm. a) zákona číslo 552/2003 Z.z.

<sup>32</sup> článok II ods. 6 KZŠS 2013 a článok II ods. 6 KZVS 2013

<sup>33</sup> článok II ods. 6 veta druhá KZŠS 2013 a článok II ods. 6 veta druhá KZVS 2013

<sup>34</sup> § 138 ods. 2 Zákonníka práce

<sup>35</sup> § 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce

## 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 nadobúdať platnosť dňom podpisu oboch zmluvných strán a účinnosť nadobúda dňom 01.04.2013<sup>36</sup>. Kolektívna zmluva je účinná až do uzavretia novej kolektívnej zmluvy.

V Trenčíne dňa 26. marca 2013

---

Mgr. Andrea Bučencová  
predsedníčka ZO OZ

---

JUDr. Mária Tóthová  
predsedníčka súdu

<sup>36</sup> § 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