

1Spr.O/114/2011

V súlade s ustanovením § 2 ods.3 písm. c) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 118-119 a zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

medzi

Okresným súdom Kežmarok, (ďalej OS)

zastúpený:

JUDr. Richardom Burešom, predsedom okresného súdu

zastúpený:

Mgr. Danielom Žiškom, riaditeľom správy súdu

a

**Základná organizácia Odborového zväzu justície v SR
pri Okresnom súde v Kežmarku /OZJ OS KK/ ,**

zastúpená:

Zuzanou Starinskou, predsedom OZJ OS KK

Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2, ods. 3, písm. a) zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a pozostáva z nasledujúcich častí:

- I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy
- 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

I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy

1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Vedenie organizácie v súlade so zákonom č. 83/1990 Z. z. o združovaní občanov, v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva existenciu ZO OZJ na pracovisku, bude rešpektovať všeobecnú zásadu pre účasť odborov na pracovnoprávných vzťahoch. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy, v súlade s ustanoveniami zákona č. 312/2001 Z.z., 551/2003 Z.z., 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov Z.z., zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone prác vo verejnom záujme, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 385/2000 Z.z. o sudcoch a príslušných a násl., Zákonníka práce (zák. č. 311/2001 Z. z.) a ďalších platných predpisov výhodnejšie, ako upravuje ZP alebo iný pracovnoprávny predpis ak to výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť (§ 229 až 232 a 237 až 240 ZP).

2) Pre činnosť odborovej organizácie budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na výkon funkcie člena odborového orgánu a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške platu (§138 ZP).

3) Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať záväzky vyplývajúce z Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 111 o diskriminácii v zamestnaní a povolani. Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Zamestnávateľ nesmie zisťovať sexuálnu orientáciu zamestnanca.

4) Na účely princípu rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 je nepriama diskriminácia navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúca podstatne väčšiu skupinu fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami.

5) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého

účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku.

6) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v odsekoch 1 až 3. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od diskriminačného konania a odstrániť jeho následky.

7) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odsekoch 1 a 2, môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ak zamestnanec, ktorý sa považuje za poškodeného z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania preukáže súdu skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

8) Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

9) Zamestnávateľia sú povinní zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami pokiaľ ide o ich pracovné podmienky vrátane odmeňovania za prácu a iných peňažných plnení, odbornú prípravu a príležitosť dosiahnuť funkčný alebo iný postup v zamestnaní.

(10) Zamestnávateľ bude bezplatne poskytovať odborovej organizácii pracovné priestory vrátane ich vybavenia pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť.

11) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZO OZJ na poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov vo vzťahu k sociálnemu fondu. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru ZO OZJ. Predseda okresného súdu, bude pozývaný na rokovanie Výboru ZO OZJ.

12) Zamestnávateľ bude spolurozhodovať s odborovou organizáciou a vopred prerokuje najmä v týchto prípadoch:

- rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu
- vo veciach skončenia štátnozamestnaneckého pomeru
- služobných predpisov
- vydanie pracovného poriadku organizácie
- určenie doby čerpania dovolenky (plán dovoleniek)

13) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- kolektívnym vyjednávaním
- spolurozhodovaním
- prerokovaním
- právom na informácie

- kontrolnou činnosťou
- predkladaním návrhov

14) Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v OZJ, ďalej umožní odborovým orgánom konania členských schôdz so zásahom do pracovnej doby.

15) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy na základe písomnej žiadosti členov odborovej organizácie. Členovia ZO OZJ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov mzdovou učitárňou Okresného súdu Kežmarok.

16) Členom odborov sa rozumie každý člen OZJ, ktorý nie je v omeškaní v platení členských príspevkov viac ako 3 mesiace (viď stanovky OZJ).

II. Hmotná zainteresovanosť – mzdy a odmeny

1) Mzda sa vypláca zamestnávateľom mesačne v deň na to určený, ak termín pripadne na sviatok, sobotu alebo nedeľu, mzda bude vyplatená v predchádzajúci pracovný deň.

2) Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzda.

3) Odmeňovanie a pracovnú pohotovosť sudcov upravuje zákon SNR č. 385/2000 Z. z. v znení neskorších predpisov.

4) Odmeňovanie a pracovná pohotovosť ostatných zamestnancov sa uskutočňuje podľa zák. č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Zákonníka práce.

5) Odmena bude poskytnutá zamestnancovi podľa zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zák. č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe, v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ poskytne odmenu:

- a) zamestnancovi v štátnej službe v zmysle zák. č. 400/2009 Z. z., § 99 ods. 1
- b) zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v zmysle zák. č. 553/2003 § 20 ods. 1 a pri prvom ukončení zamestnania po nadobudnutí nároku na starobný, invalidný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok.

III. Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu.

1. Sociálny fond sa tvorí:

- a) povinný prídely sociálneho fondu je 1% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom, zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (§ 3, ods. 1, pís. a) zák. 152/1994 a násl.),

b) ďalším prídedom sociálneho fondu vo výške

- 1,05 % z súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom a
- 1,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných sudcom a zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme

za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (§ 3, ods. 1, pís. b) zák. 152/1994 a násl.), kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe.

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa, kde sa preúčtujú vo výške 1/12 z predpokladaného ročného základu do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. každého mesiaca.

Zúčtovanie prostriedkov predstavujúce povinný prídely do fondu vykoná zamestnávateľ do 31. januára nasledujúceho roka v zmysle zák. č. 152/1994 Z.z. § 6 ods. 3.

Použitie fondu

Prostriedky fondu budú použité pre zamestnancov a sudcov na:

- a) stravovanie zamestnancov aj nad rámec záväzných predpisov,
- b) zdravotnú starostlivosť, prevenciu a udržanie dobrého zdravotného stavu, (relaxačné a liečebné pobyty, nákup zdravotníckych pomôcok, vitamínov a doplnkov výživy).
- c) odmeny pri pracovných a životných jubileách,
- d) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

K bodu a) – stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom, sudcom príspevok na závodné stravovanie vo výške:

- zamestnancom v štátnej službe	0,36 €
- zamestnancom vo verejnej službe	0,52 €
- sudcom	0,52 €

Stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi a sudcovi za:

- každý odpracovaný deň v mesiaci

Stravný lístok sa neposkytne pri:

- služobných cestách v prípade, že si zamestnanec na tento čas vyúčtuje náhradu stravného,
- služobnej ceste, ak má zabezpečené podanie teplej stravy,
- celodenných prekážkach v práci (PN, OČR, P),
- prekážke v práci, ak zamestnanec neodpracuje 4 hodiny pracovného dňa.

Zamestnávateľ zabezpečí podanie stravy pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci podnikovej sociálnej politiky na regeneráciu pracovnej sily, alebo prostredníctvom ZO OZJ.

K bodu b) – zdravotná starostlivosť a prevencia

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí odpracovali najmenej 9 mesiacov v roku príspevok zo sociálneho fondu na relaxačné a liečebné procedúry, nákup zdravotníckych pomôcok, vitamínov a doplnkov výživy podľa možností sociálneho fondu.

K bodu c) odmeny pri životných a pracovných jubileách

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

- pri 10 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	50,- €
- pri 15 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	70,- €
- pri 20 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	100,- €
- pri 25 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	130,- €
- pri 30 rokoch a pri každých ďalších 5 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	150,- €
- pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku	150,- €
- pri odchode do starobného, invalidného a predčasného starobného dôchodku	150,- €

Príspevky poskytnuté zamestnancom zo sociálneho fondu sa zdaňujú sadzbou vo výške 20% v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov s výnimkou príspevku na závodné stravovanie.

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

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

1. Vedenie organizácie bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci.

- zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj predpisov o požiarnej ochrane,
- zamestnávateľ bude venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov zamestnancom, ktorým takéto prostriedky patria,
- zamestnávateľ v prípade mimoriadnych klimatických podmienok v letných mesiacoch zabezpečí úpravu pracovného času v zmysle § 142 ZP a § 3 nariadenia vlády SR č. 247/2006 Z.z.,
- zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť plnenie úloh vyplývajúcich z platnej legislatívy o zabezpečení zdravotnej starostlivosti.

2. Zúčtovacie obdobie, v rámci ktorého musí zamestnanec odpracovať príslušný rozsah pracovného času: mesačný s odpracovaním príslušného počtu pracovných hodín v mesiaci.

3. Výmera dovolenky štátnych zamestnancov sa predlžuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 67 ods. 1 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov a výmera dovolenky zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa predlžuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi dennú výšku náhrady príjmu iba pri prvej dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, a to vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca počas prvých 10 dní práceneschopnosti zamestnanca v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2011.

5. V súlade s ust. § 141 zákona č. 311/2001 Z.z. zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily pri čerpaní 10 dní dovolenky v období mesiacov máj až september 2011 vo výške 100,- €.

Odchodné a odstupné

Prepustenie zamestnanca zamestnávateľ prerokuje so ZO OZJ a poskytne:

1. U zamestnancov v štátnej službe

a) Pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi v štátnej službe odchodné vo výške posledne priznaného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 54, ods 1, zák. 400/2009 Z.z..

b) V prípade skončenia štátnozamestnaneckého pomeru služobným úradom patrí štátnemu zamestnancovi náhrada vo výške jeho funkčného platu nad rámec ustanovený v § 53 zák. 400/2009.

2. U zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme:

a) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) Zákonníka práce odstupné vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 zák. č. 311/2001 (Zákonníka práce).

b) 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 § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnanca.

3. Zamestnávateľ prerokuje možnosť umiestnenia zamestnanca v zamestnaní primeranom jeho kvalifikácii na iných pracoviskách v rámci rezortu za účelom zmiernenia nepriaznivých dôsledkov zamestnanca prepusteného z organizačných dôvodov.

4. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2011 je vo výške 2% zo zúčtovaného platu zamestnanca v zmysle kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

5. Vedenie zamestnávateľa 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 pracovníkov s bezpečnostnými a požiarnymi predpismi, ako aj venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov pracovníkom, ktorým takého prostriedky patria.

6. V rámci podnikovej politiky bude organizovaná účasť na domácich a zahraničných zájazdoch, resp. rekreačných a liečebných pobytoch športových a kultúrnych podujatiach.

7. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu (§ 111 ZP).

8. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov, alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka (ZP §113).

9. Zamestnanci môžu využívať zariadenia rezortu MS SR v Omšeni, Kováčovej podľa rozdeľovníka prostredníctvom inštitútu MS SR, rekreačné chaty súdov podľa zoznamu.

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

3) Výbor ZO OZJ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od uzatvorenia.

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

5) Všetky spory týkajúce sa pracovnoprávnych vzťahov dotknutých KZ 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 zák. č. 2/91 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

- 6) Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.
- 7) Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 1. februára 2011.

V Kežmarku, dňa 31. 1. 2011