

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzavretá dňa 1. januára 2015 vo Svidníku

medzi

Okresným súdom Svidník

/ďalej len „zamestnávateľ“/,

Zastúpeným

predsedom okresného súdu JUDr. Štefanom Bujňákom

na jednej strane

a

na druhej strane

**Základná organizácia odborového zväzu justície v SR pri
Okresnom súde Svidník,**

zastúpeným Mariannou Vojčekovou predsedom ZO OZJ

V súlade so zákonom č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonmi č. 552/2003 Z.z., o výkone práce vo verejnom záujme a 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 o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Zákonníkom práce a zákonom č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní táto Kolektívna zmluva pozostáva z nasledovných 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. a jeho novely č. 62/1993 Z.z. o združovaní občanov, v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva existenciu ZO OZ na pracovisku, bude rešpektovať všeobecnú zásadu pre účasť odborov na pracovnoprávných vzťahoch.

Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok, ekonomické a sociálne záujmy, v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce 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. (§ 230, §232 ods. 1,3,4; §236-§239 ZP v spojení s § 120 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov).

2/ Pre činnosť odborovej organizácie budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva.

3/ Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zamestnávateľ poskytne služobné motorové vozidlo **1 x za rok** na zabezpečenie účasti členov odborovej organizácie na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v OZ.

4/ Predseda alebo člen vedenia okresného súdu bude pozývaný na rokovanie Výboru ZO OZJ, predseda ZO OZJ bude naopak pozývaný na porady organizované vedením organizácie, na ktorých sa budú prejednávať úlohy, ktoré súvisia s obsahom uzatvorenej Kolektívnej zmluvy.

5/ Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v OZ.

6/ Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou :

a/ rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu (§ 74 ZP)

b/ určenie doby čerpania dovolenky (§ 111 ods. 1 ZP)

c/ stravovanie zamestnancov (§ 118 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe)

7/ Zamestnávateľ môže po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie

- vydať pracovný poriadok organizácie

8/ Členom odborov sa rozumie každý člen OZ, ktorý nie je v omeškaní v platení členských príspevkov viac ako 3 mesiace

9/ Členovia ZO OZJ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov vo výške 1% z čistej mzdy, najviac vo výške 5 eur mzdovou uctárňou okresného súdu.

II. Hmotná zainteresovanosť – mzdy a odmeny

1/ Mzda sa vypláca v deň organizáciou na to určený, t.j. 8. deň v mesiaci, ak termín prípadne 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 NR SR č. 385/2000 Z.z. o sudcoch a prísediach a **o zmene a doplnení niektorých v znení neskorších predpisov.**

4/ Odmeňovanie a pracovná pohotovosť ostatných zamestnancov sa uskutočňuje podľa zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe, zákona č. 533/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Zákonníka práce.

5/ Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa § 99 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a zákona č. 533/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

- za kvalitné plnenie služobných úloh a pracovných činností,
- za splnenie mimoriadnej služobnej alebo pracovnej úlohy,
- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku,
- pri prvom skončení pracovného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru a právneho vzťahu po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok.

III. Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu.

1/ Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídelením vo výške 1% podľa § 3 ods. 1 písm. a/ zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu ") v platnom znení ,

- z ďalšieho prídelenia podľa § 3 ods. 1 písm. b/ vo výške 0,5% uvedeného základu

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre jeho používanie a budú sa riadiť opatrením, ktoré tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Zmluvné strany sa dohodli, že na stravovanie zamestnancom zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu na rok 2015.

2/ Použitie fondu

Prostriedky fondu budú použité pre zamestnancov a sudcov :

a/ na stravovanie nad rámec záväzných predpisov

b/ realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

c/ ostatné čerpanie po predchádzajúcej dohode zmluvných strán

k bodu a/

Organizácia poskytne z fondu zamestnancom a sudcom príspevok na stravovanie od 1.1.2015 do 31.12.2015 vo výške:

Štátni zamestnanci

Stravná jednotka	4 eura
Úrad hradí 65%	2,60 eura
Príspevok zo sociálneho fondu	0,70 eura
Zamestnanec hradí	0,70 eura

Sudcovia a zamestnanci vo verejnej službe

Stravná jednotka	4 eura
Úrad hradí 55%	2,20 eura
Príspevok zo sociálneho fondu	1,10 eura
Zamestnanec hradí	0,70 eura

na každé podané jedlo.

Organizácia poskytne z fondu zamestnancom a sudcom príspevok na stravovanie od 1.2.2015 do 31.12.2015 vo výške:

Štátni zamestnanci

Stravná jednotka	4,20 eura
Úrad hradí 65%	2,73 eura
Príspevok zo sociálneho fondu	0,70 eura
Zamestnanec hradí	0,77 eura

Sudcovia a zamestnanci vo verejnej službe

Stravná jednotka	4,20 eura
Úrad hradí 55%	2,31 eura
Príspevok zo sociálneho fondu	1,12 eura
Zamestnanec hradí	0,77 eura

na každé podané jedlo.

Stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi v počte odpracovaných dní a dní vyčerpanej dovolenky na zotavenie v príslušnom mesiaci

všetky zásady stravovania sa týkajú všetkých kategórií zamestnancov a sudcov.

k bodu b/

Zabezpečí sa podanie stravy pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci podnikovej politiky na regeneráciu pracovnej sily.

Organizácia môže poskytnúť príspevok na dopravu pri akciách, ktoré budú účelovo organizované na regeneráciu pracovnej sily:

-branné cvičenia a pod. 100 %,

- výlety a zájazdy vo výške 50 % cestovných nákladov. V prípade dostatočných finančných prostriedkov môže zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou výnimočne poskytnúť príspevok aj nad 50 %.

k bodu c/

Organizácia môže poskytnúť príspevok zamestnancovi, ktorý sa nezávinene dostal do sociálnej a finančnej núdze, jednorazovú sociálnu výpomoc v sume **100 eur** v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie:

- úmrtie manžela, manželky, druha, družky alebo *nezaopatreného* dieťaťa,
- živelná pohroma.

Pri úmrtí zamestnanca sa poskytne sociálna výpomoc pre manžela, manželku alebo nezaopatrené deti vo výške **200 eur**.

Sociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca **a príslušného dokladu**.

Organizácia môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa dostal do sociálnej a finančnej núdze peňažnú pôžičku vo výške v závislosti od stavu finančných prostriedkov v sociálnom fonde v príslušnom roku. Peňažná pôžička sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca, **pričom každá žiadosť bude individuálne posudzovaná**.

Žiadosť musí obsahovať :

- výšku pôžičky
- dôvod použitia pôžičky
- termín a spôsob splácania pôžičky
- súčasnú sociálnu a ekonomickú situáciu

Dlžník dáva súhlas s vykompenzovaním dlžnej sumy v prípade skončenia svojho služobného prípadne pracovného pomeru zo svojich odchodových náležitostí. Ak je predpoklad, že tieto nebudú postačovať, musí vytvoriť dohodnutý s dlžníkom splátkový kalendár, ktorý zaručí dodržanie pôvodne dohodnutého termínu splatenia pôžičky.

V oblasti sociálnej politiky starostlivosti o zamestnancov organizácia môže poskytnúť :

Príspevok na letnú dovolenku v rámci pracovnej regenerácie môže byť vyplatený zamestnancom súdu, ktorý budú v evidenčnom stave sudcov a zamestnancov k 30.6.2015 vo výpláte za mesiac jún príslušného roku vo výške najmenej 15 eur. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom (okrem materskej dovolenky) príspevok na realizáciu športových hier a iných športových akcií a príspevok na kultúrno-spoločenské podujatie, ktorý bude poskytnutý zamestnancom s úhradou cestovných nákladov a vstupeniek.

Príspevky z fondu poskytnuté zamestnancom sa zdaňujú podľa ustanovení zákona o dani z príjmov.

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.

2/ Služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je 37,5 hodín týždenne. **Obedňajšia prestávka** sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v čase **od 11:00 do 12:00 hod.** Základný pracovný čas sa stanovuje od 8.00 hod do 14.00 hod. Počas základného pracovného času je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Odchod z pracoviska počas pracovnej doby pri plnení pracovných úloh alebo iného dôvodu je povinný oznámiť svojmu nadriadenému a zaznamenať v knihe dochádzky. Pri uplatnení pružného pracovného času si zamestnanec volí sám začiatok alebo aj koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom (voliteľný pracovný čas). Medzi dvoma úsekmi voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku (základný pracovný čas). Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvorí denný pracovný čas (§ 88 ZP). Týždenný pracovný čas sudcu je najviac 40 hodín (§ 39 ods.1 zák. č. 385/2000 Z.z.).

3/ Výmera dovolenky štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 67 zákona č. 400/2009 Z.z., resp. § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok.

4/ Zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu v zmysle zák. č. 123/1996 Z.z. v znení neskorších predpisov s každou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou, o ktorú prejavia záujem jej zamestnanci.

5/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pracujúcim pri výkone prác vo verejnom záujme, ktorí uzatvorili doplnkové dôchodkové poistenie s poisťovňou oprávnenou vykonávať túto činnosť v zmysle zákona č. 71/2001 Z.z., príspevok vo výške najmenej 2% z vymeriavacieho základu pre odvod sociálneho poistenia vo výške 20 eur, pokiaľ na to budú finančné prostriedky.

6/ Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa stanovuje vo výške 80% denného vymeriavacieho základu, a to za 10 kalendárnych dní PN v kalendárnom roku.

Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZJ v prípade prepúšťania zamestnanca.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v štátnej službe odchodné v zmysle § 54, §119 ods. 3 písm. b) zákona č. 400/2009 Z.z. a v zmysle KZVS ŠS na rok 2015 vo výške štvornásobku jeho posledného priznaného funkčného platu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmeňovaným podľa zákona č. 553/2003 Z.z. odchodné v zmysle § 76a ods.1, 2 Zákonníka práce a podľa KZVS VS na rok 2015 vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

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 poskytovanému ochranným pracovným prostriedkom zamestnancom, ktorým takéto prostriedky patria.

7/ Pracovníci môžu využívať zariadenie rezortu v Trenčianskych Tepliciach a v UZVJS Kováčova, podľa rozdeľovníka prostredníctvom Inštitútu MS SR a rekreačné chaty súdov podľa zoznamu.

V. Záverečné ustanovenia

1/ Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2015 do 31.12.2015. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

2/ Zmeny kolektívnej zmluvy

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.

3/ Kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy vykonávajú zmluvné strany vždy po uplynutí polroka.

4/ Závodný výbor odborov a riaditeľ správy súdu 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/ Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom a účinnosť dňom podpísania oboch zmluvných strán.

Vo Svidníku, dňa 1. januára 2015