

V súlade s ustanovením § 2 ods.3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), s príslušnými ustanoveniami zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení (ďalej len „zákon o výkone práce vo VZ“) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo VZ“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení (ďalej len „ZP“) a zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej len „zákon o sudcoch“)

Krajský súd v Prešove

/ ďalej len „zamestnávateľ“/,

zastúpený

JUDr. Annou KOVAĽOVOU, predsedníčkou krajského súdu,

na jednej strane

a

na druhej strane

Základná organizácia Odborového zväzu justície v SR pri

Krajskom súde v Prešove

/ďalej len „ZO OZJ SR KS PO“/,

zastúpená

Ing. Martinom MIHOKOM, predsedom ZO OZJ SR KS PO

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

ktorej zdôvodnenie okrem vyššie citovaných zákonov vyplýva aj z aktuálne platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe (ďalej len „KZ VSŠS“) a z aktuálne platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZ VSVZ“).

I. Všeobecné ustanovenia

1. Zamestnávateľ a ZO OZJ SR KS PO uznávajú svoje vzájomné práva a povinnosti dané príslušnými právnymi predpismi a touto kolektívnu zmluvou a budú zabezpečovať ich rešpektovanie.

2. Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu s cieľom upraviť individuálne a kolektívne právne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancami, zastúpenými predsedom alebo výborom ZO OZJ SR KS PO.

3. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa. Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu v súlade s platnými právnymi predpismi Slovenskej republiky a dohovormi ktorými je Slovenská republika viazaná.

4. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu v služobnom úrade krajského súdu, na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľa, ktorým je krajský súd a na sudcov krajského súdu.

5. Zamestnancom na účely tejto kolektívnej zmluvy je štátny zamestnanec podľa ustanovenia § 7 ods. 1 zákona o štátnej službe, zamestnanec podľa ustanovenia § 2 ods. 1 zákona o výkone práce vo verejnom záujme a sudca podľa zákona o sudcoch.

5. Ak sa určené časti právnej úpravy tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú len na zamestnancov v štátnej službe, alebo naopak len na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, alebo naopak len na sudcov krajského súdu, je to v tejto zmluve výslovne uvedené.

II. Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu Odborového zväzu justície v SR pri Krajskom súde v Prešove. Zamestnávateľ uznáva predsedu ZO a Výbor ZO OZJ SR KS PO za jediných zástupcov všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

2. 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 odborovej organizácie.

3. Krajský súd v Prešove poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zamestnancom členom výboru ZO OZJ SR KS PO na činnosti súvisiace s výkonom funkcie v odborovom orgáne, alebo na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní zamestnávateľ bezplatne poskytne služobné motorové vozidlo s vodičom v prípade, že nebude vozidlo potrebné pre ostatných sudcov a zamestnancov. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a to tak na výkon funkcie v základnej organizácii, ako aj v odborovom zväze, počas účasti na odborárskom vzdelávaní, účasti na schôdzach – zasadnutiach (radách) OZJ SR a počas účasti na schôdzi základnej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať odborovej organizácii na základe žiadosti jej zástupcov všetky potrebné ekonomické, technické, organizačné, mzdové a pracovnoprávne informácie v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov (ďalej len „zákon o ochrane osobných údajov“).

5. Členovia výboru odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o osobných údajoch, s ktorými prídu pri výkone funkcie do styku (zákon o ochrane osobných údajov) a vo veciach, v ktorých by mohlo dôjsť k porušeniu štátneho alebo služobného tajomstva (zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Povinnosť zachovávať mlčanlivosť pretrváva aj po skončení výkonu funkcie člena odborovej organizácie.

6. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky krajský súd poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

7. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom zástupcov odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok (ZP § 229): kolektívnym vyjednávaním, spolurozhodovaním v súlade s platnými zákonmi, prerokovaním, právom na informácie, predkladaním návrhov a kontrolnou činnosťou v súlade s platnými zákonmi.

8. Zamestnávateľ umožní zamestnancom členom ZO OZJ SR KS PO a odborovému orgánu Výboru ZO konanie schôdzy so zásahom do pracovnej doby a to najskôr v čase od 13,00 hod. v pracovných dňoch.

III. Pracovnoprávne vzťahy

1. Základná organizácia OZJ SR KS PO uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

2. Postavenie sudcov, pracovný čas, ich práva a povinnosti ako aj odmeňovanie a ďalšie nároky upravuje zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príslušných a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sudcoch“) a ZP. Týždenný pracovný čas sudcu je 40 hodín. Denný pracovný čas sudcu je od 7.30 hod. do 16.00 hod.

3. Služobný a pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne, pri nepretržitej prevádzke je pracovný čas zamestnancov 35 hodín týždenne. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času sa na krajskom súde uplatňuje pružný pracovný čas, ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie (určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca). Základný pracovný čas sa stanovuje od 8⁰⁰ hod. do 14⁰⁰ hod., v rámci ktorého sa poskytne prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Voliteľný pracovný čas zamestnancov je od 6⁰⁰ hod. do 8⁰⁰ hod. a od 14⁰⁰ hod. do 17³⁰ hod., pokiaľ sa zamestnávateľ a zamestnanec nedohodnú inak. Počas základného pracovného času je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Začiatok pracovnej doby a koniec pracovnej doby si volí zamestnanec sám, pričom je povinný odpracovať celý mesačný pracovný čas.

Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na služobnú alebo pracovnú cestu. Na účel pracovnej cesty a náhrad za pracovnú cestu sa určuje pevný začiatok pracovnej zmeny na 7,30 hod. a pevný koniec pracovnej doby na 15,30 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

Pružný pracovný čas sa neuplatňuje u kuričov, údržbárov, strážnikov a súdnych doručovateľov. V súlade s § 152 ods. 2 ZP sa kuričom, strážnikom a údržbárom sa poskytne prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 2x po 30 minút na obed a večeru (počas dennej zmeny v trvaní 12 hodín od 6.00 hod. do 18.00 hod.).

Nočná práca je v zmysle § 98 ZP práca vykonávaná v dobe od 22,00 hod. do 06,00 hod. s prestávkou na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

4. Základná výmera dovolenky sudcu je šesť týždňov v kalendárnom roku. Základná výmera dovolenky sa predlžuje o týždeň sudcovi, ktorý aspoň dva týždne základnej dovolenky využil na kúpeľnú liečbu na základe odporúčania lekára.

Základná výmera dovolenky ostatných zamestnancov je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere 6-ich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Zamestnanec a sudca môže čerpať dovolenku v trvaní pol dňa len v prípade, ak mu na takéto čerpanie vznikne nárok pri určovaní nároku na dovolenku za kalendárny rok, resp. pri určovaní nároku na pomernú časť dovolenky za kalendárny rok. V ostatných prípadoch môže zamestnanec a sudca čerpať dovolenku v trvaní pol dňa len výnimočne (vážna rodinná udalosť). Poskytnutie dovolenky v trvaní pol dňa z dôvodu vážnej rodinnej udalosti schvaľuje zamestnancovi riaditeľ správy súdu a sudcovi predseda alebo podpredseda krajského súdu na základe riadne odôvodnenej žiadosti zamestnanca alebo sudcu.

5. **Pracovné voľno s náhradou mzdy** sa zamestnancovi poskytne v prípadoch v zmysle § 137 ods.1 až ods.4, § 138 a § 141 ods.2 ZP. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa v súvislosti s § 138a ZP poskytne zamestnancovi len v prípade, ak zamestnávateľ vyzve zamestnancov zúčastniť sa kolektívne dobrovoľníckej pomoci.

Podľa § 141 ods. 2 písm. a) je zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, v rozsahu najviac 52,5 hodín (sedem dní v kalendárnom roku x 7,5 hodín), ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Zamestnávateľ je tiež povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 2 písm. c) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie na nevyhnutne potrebný čas, v rozsahu najviac 52,5 hodín (sedem dní v kalendárnom roku x 7,5 hodín), ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v štátnej službe a pri výkone práce vo verejnom záujme pracovné voľno s náhradou mzdy z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci (tzv. sick day) v zmysle § 141 ods. 3 písm. b) ZP z dôvodu zdravotného voľna v rozsahu 1 pracovného dňa. Zamestnanec je povinný požiadať o poskytnutie zdravotného voľna nadriadeného vedúceho zamestnanca najneskôr do začiatku základného pracovného času v deň, na ktorý zdravotné voľno žiada. Nadriadený vedúci zamestnanec je povinný o poskytnutí zdravotného voľna bezodkladne informovať osobný úrad. Pri nevyčerpaní zdravotného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho roka. **Zamestnanec si prednostne čerpá dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka pred čerpaním zdravotného voľna.**

Podľa § 141 ods. 4 sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec v tento deň odpracovať (t.j. základný pracovný čas od 8,00 – 14,00 hod). V zmysle článku III. bodu 3 sa poskytuje pracovné voľno s náhradou mzdy 5,5 hodín. Uvedené sa týka zamestnancov, u ktorých sa uplatňuje pružný pracovný čas.

Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancom aj v prípade čerpania voľna podľa § 137, ods. 5, písmeno a), b), c), d), e) a f) ZP.

6. **Pracovné voľno bez náhrady mzdy** nad rámec ustanovený v ZP bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- starostlivosť o maloleté dieťa do 12 rokov veku alebo invalidné dieťa – 1 deň v mesiaci

-starostlivosť o rodiča v prípade choroby a pooperačnom stave ak nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec sa preukáže lekársnym osvedčením o potrebe osobnej opatery a to 1 deň v mesiaci.

Pracovné voľno v týchto prípadoch sa poskytne, ak zamestnanec zamestnávateľovi čerpanie takéhoto voľna oznámi najmenej 1 deň vopred.

7. Zamestnávateľ poskytne dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátnych zamestnancov, zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom vo výške 80% denného vymeriavacieho základu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

8. Zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme (vodiči, kuriči, strážnici, údržbári) môžu v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín z dôvodov, ktoré je potrebné posudzovať individuálne podľa potreby plnenia úloh zamestnávateľa a so súhlasom zamestnanca. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac dvanástich mesiacov nasledujúcich po sebe. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v zmysle platných právnych predpisov. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku (400 hodín) sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú dostal zamestnanec náhradné voľno. V prípade čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie. Čerpanie náhradného voľna bude zamestnancovi poskytnuté najneskôr do uplynutia dvanástich kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

9. V súlade s § 7 zákona č. 553/2003 Z. z. môže zamestnávateľ zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

10. V súlade s § 223 ZP zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru patria mzdové zvýhodnenia (príplatky).

11. V zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o cestovných náhradách“) je zamestnanec povinný do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta vykonaná, predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok. Zamestnávateľ je povinný do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené doklady, vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty.

12. V záujme ochrany zdravia pred záťažou teplom pri prekračovaní hodnôt prípustných mikroklimatických podmienok za mimoriadne teplých dní pri aplikácii ust. § 37 ods. 1, ods. 2 písm. c), ods. 3 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a v súlade s ustanoveniami § 4 ods. 2, ods. 7 písm. a) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 Z. z. v znení Vyhlášky č. 227/2019 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, štatutárny zástupca zamestnávateľa, alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa, alebo riaditeľ správy súdu určí dočasnú úpravu pracovného času, ktorá spočíva v skrátení pracovného času v takýchto dňoch a to vtedy, ak nie je možné

odstránenie záťaže teplom privodiť prijatím iných opatrení najmä uvedených v ust. § 4 ods. 7 písm. b – h) cit. Vyhlášky (napr. posun začiatku pracovnej zmeny, poskytovanie prestávok v práci, predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie, pobyt v klimatizovaných priestoroch, striedanie zamestnancov, klimatizácia alebo nútené vetranie, tienenie okien a pod.). V súlade s § 142 ZP za neodpracovaný pracovný čas z dôvodu skrátenia pracovného času zamestnávateľom v takýchto dňoch zamestnancovi patrí náhrada mzdy aká by zamestnancovi patrila ak by nedošlo k skráteniu pracovného času zamestnávateľom.

13. Štatutárny zástupca zamestnávateľa, alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa, alebo riaditeľ správy súdu v dôvodných prípadoch môže rozhodnúť o skrátení pracovného času zamestnancom. V súlade s § 142 ZP za neodpracovaný pracovný čas z dôvodu skrátenia pracovného času zamestnávateľom v takýchto dňoch zamestnancovi patrí náhrada mzdy aká by zamestnancovi patrila, ak by nedošlo k skráteniu pracovného času zamestnávateľom.

Štatutárny zástupca zamestnávateľa, alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa, alebo riaditeľ správy súdu, môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času.

14. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nemohol dostaviť do práce z dôvodu nepredvídaného prerušenia premávky, meškania pravidelnej verejnej dopravy alebo iných nepredvídaných okolností na ceste do práce (napr. havária motorových vozidiel, poskytovanie prvej pomoci iným osobám, poveternostné vplyvy počasia a pod.), pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu a to najviac v rozsahu štyroch dní v kalendárnom roku s náhradou mzdy v sume funkčného platu. Zamestnancovi sa pracovné voľno v takýchto prípadoch poskytne na základe potvrdenia vzniknutej skutočnosti verejným prepravcom, príslušným orgánom samosprávy. Potvrdenie sa doručuje osobnému úradu s podpisom štatutárneho orgánu alebo riaditeľa správy súdu.

15. V súlade s § 137 ods. 2 zákona o štátnej službe štátnemu zamestnancovi za štátnu službu nadčas patrí za hodinu štátnej služby nadčas plat v sume príslušnej časti funkčného platu zvýšenej o 30%. Za štátnu službu nadčas v deň nepretržitého odpočinku v týždni patrí štátnemu zamestnancovi plat za štátnu službu nadčas v sume príslušnej časti funkčného platu zvýšenej o 60%.

IV. Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ pri dosiahnutí životného jubilea 50, 55, 60 a 65 rokov veku poskytne odmenu podľa aktuálne platných „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu“.

2. V súlade s § 170 ods. 3 zákona o štátnej službe a aktuálne platnou KZ VSŠS 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 **odstupné** vo výške:

a) štvornásobku priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky,

b) päťnásobku priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) šesťnásobku priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej päť rokov.

V súlade s § 13b písm. b) zákona o výkone práce vo VZ a aktuálne platnou KZ VSVZ zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov

pri výkone práce vo VZ patrí odstupné nad rozsah uvedený v § 76 ods. 1 až 2 ZP zvýšený o dvojnásobok priemerného mesačného zárobku.

3. V súlade s § 170 ods. 3 zákona o štátnej službe, štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe **odchodné** v zmysle § 84 ods. 1 zákona o štátnej službe a aktuálne platnej KZ VSSS patrí vo výške **štvornásobku** priznaného funkčného platu.

Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo VZ patrí **odchodné** v zmysle § 76a ods. 1 až 2 ZP v spojení s § 13b zákona o výkone práce vo VZ a aktuálne platnej KZ VSVZ vo výške **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku.

4. V súlade s § 170 ods. 3 zákona o štátnej službe štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí podľa § 142 ods. 1 písm. f) zákona o štátnej službe **odmena** vo výške **trojnásobku** jeho posledného priznaného funkčného platu pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok.

5. V súlade s § 170 ods. 3 zákona o štátnej službe štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí podľa § 142 ods. 1 písm. d) a e) zákona o štátnej službe odmena vo výške **jednonásobku** jeho naposledy priznaného funkčného platu.

5. Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo VZ sa poskytne podľa § 20 ods. 1 písm. c) zákona 553/2003 Z. z. odmena vo výške **jednonásobku** jeho posledného priznaného funkčného platu.

V. Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov a sudcov stravovanie formou poukážok na stravu (papierové a elektronické) v hodnote najmenej vo výške sumy stravného pre časové pásmo 5 až 12 hodín v zmysle aktuálne platného Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného (ďalej len „opatrenie“) v spojení s § 5 ods. 2 zákona o cestovných náhradách. Ak dôjde k zmene výšky stravného pre dané časové pásmo vydaním nového Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného hodnota poukážok na stravu sa v závislosti od výšky finančných prostriedkov v rozpočte môže zvýšiť na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu zamestnávateľa. Poukážky na stravu sa poskytnú na plný počet odpracovaných pracovných dní v mesiaci, okrem dní prekážok v práci podľa § 141 ZP a dní, kedy si zamestnanec alebo sudca vyúčtuje náhrady za pracovnú cestu s výnimkou, kedy mu patrí poukážka na stravu, ak zamestnanec alebo sudca vyslaný na pracovnú cestu si na svojom pravidelnom pracovisku odpracoval viac ako štyri hodiny. Zamestnancom (strážnikom, kuričom, údržbárom), ktorým denná pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne za takúto odpracovanú zmenu dve poukážky na stravu.

V súlade s § 152 ods. 2, ods. 3 a ods. 8 ZP zamestnávateľ bude prispievať z rozpočtových prostriedkov sudcom, zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a osobám, s ktorými má zamestnávateľ uzavretú dohodu o vykonaní práce na každé jedlo vo výške sumy 55% stravného a zamestnancom v štátnej službe v súlade s § 70 zákona o štátnej službe na každé jedlo vo výške sumy 65% stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa aktuálne platného Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného v spojení s § 5 ods. 2 zákona o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie podľa aktuálne platných „Zásad čerpania sociálneho fondu“. ZO OZJ SR KS PO poskytne príspevok na stravovanie v sume 0,10 eur na 1 poukážku na stravu každému členovi a dobrovoľnému prispievateľovi ZO OZJ SR KS PO. Príspevok bude refundovaný z účtu ZO OZJ SR KS PO na výdavkový účet KS PO v tom istom kalendárnom mesiaci, za ktorý sa poukážky na stravu členom a dobrovoľným prispievateľom poskytnú.

V zmysle § 152 ods. 8 ZP zamestnávateľ poskytne stravovanie sudcom, zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnancom v štátnej službe za dni čerpania dovolenky za predchádzajúci rok a za bežný kalendárny rok,

2. Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu poskytne ďalšie príspevky zo sociálneho fondu podľa aktuálne platných „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu“.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a sudcom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) najmenej vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ jednotlivým zamestnancom a sudcom tento príspevok na DDS bude poskytovať mesačne vo výške 30 eur a spravidla raz polročne predmetný príspevok zamestnancom bude dorovnávať tak, aby bol príspevok poskytnutý zamestnancovi alebo sudcovi v priemere najmenej vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS za ubehnuté mesiace v kalendárnom roku.

4. Sociálny fond sa bude tvoriť podľa zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o SF“):

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods.1 zákona o SF,
- ďalším prídélom podľa § 3 ods.1 písm. b/ bod 1 zákona o SF vo výške 0,5 %.

5. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa aktuálne platných „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu“ a aktuálne platného „Rozpočtu čerpania sociálneho fondu“. Zmluvné strany v súlade s § 7 ods. 4 zákona o SF sa dohodli, že „Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu“ a „Rozpočet čerpania sociálneho fondu“ sú predmetom kolektívneho vyjednávania a sú súčasťou kolektívnej zmluvy, ich znenie sa dohodne osobitne po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán, a vyhotovia sa autonómne od kolektívnej zmluvy. „Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu“ a „Rozpočet čerpania sociálneho fondu“ sú platné, ak sú podpísané štatutárnym zástupcom zamestnávateľa a predsedom základnej organizácie ZO OZJ SR KS PO alebo minimálne dvomi členmi výboru ZO OZJ SR KS PO. Platné „Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu“ sa považujú za interný predpis a vzťahujú sa na zamestnancov a sudcov. Ak má dôjsť po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán k zmenám „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu“, alebo „Rozpočtu čerpania sociálneho fondu“ vyhotovia sa vždy nové „Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu“, alebo „Rozpočet čerpania sociálneho fondu“.

6. Zamestnávateľ na podporu zdravia zamestnancov vykonávajúcich spravidla sedavé zamestnanie umožní zamestnancom zorganizovať 2x za rok „Deň športových aktivít“ mimo pracoviska. Jeden „Deň športových aktivít“ bude zorganizovaný spoločný za celý súd a druhý deň môžu zamestnanci zorganizovať v rámci jednotlivých pracovných úsekov alebo oddelení.

7. Zamestnávateľ na účely zabezpečenia zdravotnej starostlivosti vrátane hromadných odberov krvi a hromadných zdravotných prehliadok a na kultúrne, športové, spoločenské a rehabilitačné podujatia zamestnancov, poskytne zamestnancom priestory vo svojom objekte a to bezodplatne.

VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Služobný úrad zabezpečí pri nástupe zamestnancov do pracovného pomeru a sudcov po pridelení na súd vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany. Ďalej zabezpečí vykonávanie periodických školení všetkých zamestnancov a sudcov o týchto predpisoch, o ktorých bude viesť preukázateľné záznamy.

VII. Záverečné ustanovenia

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie roka 2021. Jej platnosť sa vždy automaticky predlžuje na obdobie ďalších kalendárnych rokov, ak pred ukončením doby jej platnosti nedôjde k uzatvoreniu novej kolektívnej zmluvy na základe návrhov ktorejkoľvek zo zmluvných strán. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy podpísanej oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Táto kolektívna zmluva je účinná od 1.1.2021 a to po splnení podmienky jej zverejnenia v súlade so zákonom a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy zaniká dňom účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

Služobný úrad zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy aby bola táto k nahliadnutiu všetkým zamestnancom a sudcom na týchto miestach:

- sekretariát predsedu krajského súdu
- riaditeľka správy krajského súdu,

Všetky spory týkajúce sa pracovno-právnych vzťahov dotknutých kolektívnou zmluvou budú riešené kolektívnym vyjednávaním, ak o to požiada ktorákoľvek zmluvná strana, najneskôr do 30 dní od podania podnetu, rokovaním alebo písomne. V prípade neúspešnosti vyjednávania sa bude spor riešiť podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach.

V Prešove 9.12.2020

Ing. Martin Mihok
predseda ZO OZJ SR KS PO

JUDr. Anna Koval'ová
predsedníčka KS v Prešove