

1SprO/803/2011

**V súlade s ustanovením § 2 ods. 2, ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2011 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní zamestnancov postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa uzatvára táto**

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**medzi**

**Okresným súdom Kežmarok (ďalej len „OS“)**

**zastúpeným:**

**JUDr. Richardom Burešom, predsedom okresného súdu**

**a**

**Základnou organizáciou Odborového zväzu justície v SR  
pri Okresnom súde Kežmarok (ďalej len „ZO“)**

**zastúpenou:**

**Zuzanou Starinskou, predsedníčkou OZJ OS KK**

## I. POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE

- 1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Vedenie organizácie v súlade so zákonom č. 83/1990 Z. z. o združovaní občanov a v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva existenciu ZO na pracovisku. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy výhodnejšie, ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.
- 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 Zákonníka práce).
- 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 pracovnoprávnych 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 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 pracovnoprávnych 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. 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 sa môže 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 pracovnoprávných 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 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. Predseda okresného súdu bude pozývaný na rokovanie ZO.
- 12) Zamestnávateľ bude spolurozhodovať s odborovou organizáciou, a vopred prerokuje najmä tieto prípady:
  - rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením 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 konanie členských schôdzí 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 súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov mzdovou uctáňňou Okresného súdu Kežmarok.
- 16) Členom odborov sa rozumie každý člen OZJ, ktorý nie je v omeškaní v platení členských príspevkov viac ako 3 mesiace.

## II. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

- 1) Mzda sa vypláca zamestnávateľom mesačne v deň na to určený, 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 SNR č. 385/2000 Z. z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 4) Odmeňovanie a pracovná pohotovosť ostatných zamestnancov sa uskutočňuje podľa zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákona 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 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
- 6) Zamestnávateľ poskytne odmenu:
  - zamestnancovi v štátnej službe v zmysle ustanovenia § 99 ods. 1 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
  - zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v zmysle ustanovenia § 20 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

## II. TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

### III. I Tvorba sociálneho fondu

- 1) Sociálny fond je tvorený:
  - a/ povinným prídedom vo výške 1 %,
  - b/ ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
  - c/ zostatkom sociálneho fondu z roku 2010.
- 2) Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte organizácie.
- 3) Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu avšak najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

### III.II Použitie sociálneho fondu

1) Prostriedky fondu budú použité pre zamestnancov a sudcov na:

a) stravovanie zamestnancov aj nad rámec záväzných predpisov,

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

- |                                            |         |
|--------------------------------------------|---------|
| ▪ zamestnancom v štátnej službe            | 0,36 €, |
| ▪ zamestnancom vo verejnej službe a 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,
- prekážke v práci, ak zamestnanec neodpracuje 4 hodiny pracovného dňa.

b) zdravotnú starostlivosť, prevenciu a udržanie dobrého zdravotného stavu, (relaxačné, liečebné alebo dovolenkové pobyty, nákup zdravotníckych pomôcok, vitamínova doplnkov výživy),

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

c) odmeny pri pracovných a životných jubileách,

V rámci podnikovej politiky budú zamestnancom vyplácané aj odmeny pri pracovných, a životných výročiach a pri odchode do starobného, invalidného a predčasného dôchodku v nasledovných výškach

- |                                                                                       |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ▪ pri 10 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR                                         | 50,- €,  |
| ▪ pri 15 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR                                         | 70,- €,  |
| ▪ pri 20 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR                                         | 100,- €, |
| ▪ pri 25 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR                                         | 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,- €. |

2) Príspevky poskytnuté zamestnancom zo sociálneho fondu sa zdaňujú sadzbou vo výške 19 % v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov s výnimkou príspevku na závodné stravovanie.

#### IV. PRACOVNÉ PODMIENKY A SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ

- 1) Vedenie organizácie bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci. Zamestnávateľ zabezpečí:
  - oboznámenie zamestnancov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ako aj predpisov o požiarnej ochrane,
  - ochranné prostriedky zamestnancom, ktorým takéto prostriedky patria,
  - úpravu pracovného času v zmysle § 142 Zákonníka práce a vyhlášky č. 544/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci,
  - plnenie úloh vyplývajúcich z platnej legislatívy.
- 2) Zúčtovacie obdobie v rámci ktorého musí zamestnanec odpracovať príslušný rozsah pracovného času je príslušný kalendárny mesiac.
- 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.
- 5) V súlade s ustanovením § 141 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- 6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ktorí odpracovali najmenej 9 mesiacov v roku príspevok na relaxačný, liečebný alebo dovolenkový pobyt v súlade so zásadami čerpania sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok.
- 7) 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.
- 8) Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2011 je vo výške 2% zo zúčtovaného platu zamestnanca v zmysle kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.
- 9) 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 takéto prostriedky patria.

- 10) V rámci podnikovej politiky bude podľa finančných možností sociálneho fondu organizovaná účasť na domácich a zahraničných zájazdoch, resp. športových a kultúrnych podujatiach.
- 11) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu čerpania dovoleniek na príslušný kalendárny rok určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu v súlade s ustanovením § 111 Zákonníka práce.
- 12) 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 (§113 Zákonníka práce).
- 13) Zamestnanci môžu využívať zariadenia rezortu MS SR v Omšeni, Kováčovej a rekreačné chaty jednotlivých súdov.

## **V. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV PRI SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU**

### **V. I ŠTÁTNI ZAMESTNANCI**

- 1) Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí odstupné v zmysle § 53 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov zvýšené o dvojnásobok posledne priznaného funkčného platu.
- 2) Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí odchodné podľa § 54 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov vo výške jeho posledne priznaného platu, ďalej podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre ŠS na rok 2011 vo výške jeho posledne priznaného platu a podľa § 119 ods. 3 písm. b) zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov zvýšené odchodné o dvojnásobok posledne priznaného funkčného platu.
- 3) Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí podľa § 99 písm. f) zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov odmena pri prvom odchode do dôchodku vo výške trojnásobku posledne priznaného funkčného platu.

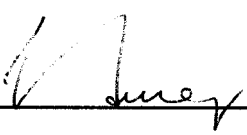
### **V. II ZAMESTNANCI ODMEŇOVANÍ PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z.Z.**

- 1) Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov patrí odstupné podľa § 76 Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa VS na rok 2011 zvýšené o dvojnásobok posledne priznaného funkčného platu.
- 2) Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov patrí odchodné podľa § 76a Zákonníka práce zvýšené o dva funkčné platy podľa tejto kolektívnej zmluvy a zvýšené o jeden funkčný plat podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa VS na rok 2011.

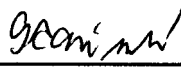
## VI. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- 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 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 pracovnoprávných vzťahov dotknutých KZ budú riešené kolektívnym vyjednávaním, ak o to požiada zmluvná strana, najneskôr do 30 dní od podania podnetu.
- 6) Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.
- 7) Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 1. októbra 2011.

V Kežmarku dňa 27. 9. 2011

  
**JUDr. Richard Bureš**  
 predseda okresného súdu



  
**Zuzana Starinská**  
 predsedníčka ZO OZJ

Org. číslo 30810876-32  
 ZO - Odborový zväz pracovníkov justície  
 Výbor ZO odborového zväzu  
 Okresný súd  
 060 01 Kežmarok