



## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**uzatvorená dňa 25.1.2017 v Košiciach**

**medzi**

**Okresným súdom Košice - okolie zastúpeným predsedníčkou  
súdu**

**a**

**Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov**

**Justície v Slovenskej republike  
pri Okresnom súde Košice - okolie  
zastúpenou predsedom ZO OZ**

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 25.1.2017 v Košiciach

medzi

Okresným súdom Košice - okolie zastúpeným predsedníčkou súdu / ďalej len  
zamestnávateľ/

a

Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov justície v Slovenskej  
republike pri Okresnom súde Košice - okolie zastúpenou predsedom ZO OZJ  
na rok 2016, platnú do uzavretia novej kolektívnej zmluvy.

Táto kolektívna zmluva bola uzavretá v súlade so zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, a Zákonníkom práce.

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 odchyliť.

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 podľa § 136 ods. 1 a § 137 Zákonníka práce.

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

4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZO OZ na poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania úlohy, ktoré súvisia s obsahom uzatvorenej Kolektívnej zmluvy. Predseda súdu ako vedúci služobného úradu, bude pozývaný na rokovanie Výboru ZO OZ.

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

- opatrení na vytvorenie podmienok na riadenie vykonávanie štátnej služby
- opatrení, ktoré sa dotýkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov
- vydanie služobného poriadku
- vydanie pracovného poriadku organizácie
- určenie doby čerpania dovolenky (plán dovoleniek)

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

- kolektívnym vyjednávaním
- spolurozhodovaním
- prerokovaním
- právom na informácie
- kontrolnou činnosťou

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

8) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy na základe písomnej žiadosti členov odborovej organizácie.

Členovia ZO OZ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov mzdovou učitárňou Okresného súdu Košice - okolie.

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

10) Zúčastniť sa aspoň v počte jedného člena s poradným hlasom vo výberovej komisii a v poradných orgánoch zriaďovaných vedúcim služobného úradu, ak sa prerokujú veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru, pričom služobný úrad poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, doklady a prihliada na jeho stanovisko.

## II. Hmotná zainteresovanosť – mzdy a odmeny

1) Mzda sa vypláca na osobné účty sudcov a zamestnancov, organizáciou na to určený, t.j. **10. deň** v mesiaci, 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 č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich 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, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Zákonníka práce.

5) Platové tarify

- štátnych zamestnancov podľa zákona o štátnej službe v znení Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 365/2016 Z. z. sa od 1. januára 2017 zvýšia o 4 %.
- základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 3651/2016 Z. z. sa od 1. januára 2017 zvýšia o 4 %.

6) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa § 99 ods.1 písm. a/, b/, c/, d/, e/, f/ zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a § 20 ods. 1 písm. a/, b/, c/ zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,

## III. Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu.

### 1. Sociálny fond sa tvorí :

a) povinný prídelen sociálneho fondu je **1%** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných sudcom, štátnym zamestnancom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

b) ďalším prídelenom sociálneho fondu maximálne vo výške **0,5%** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných sudcom, štátnym zamestnancom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

Prostriedky sociálneho fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom analytickom účte organizácie. Odvod do sociálneho fondu podľa odsekov a) a b) sa vykoná do 5 dní najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, odo dňa dohodnutého na

výplatu mzdy alebo platu vo výške mesačného prídelu do fondu, ktorým je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

## 2. Použitie sociálneho fondu

Prostriedky sociálneho fondu budú použité pre zamestnancov, sudcov a ich rodinných príslušníkov, bývalých zamestnancov – dôchodcov, ktorí boli v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku. Za rodinného príslušníka sa považuje manžel / manželka / zamestnanca a sudcu a nezaopatrené dieťa vo veku do 15 rokov.

- a) stravovanie zamestnancov ,
- b) dopravu do zamestnania a späť pre zamestnancov
- c) realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o sudcov a zamestnancov, ako je účasť na kultúrnych a športových podujatiach, rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily, zdravotnú starostlivosť, doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu
- d) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

### K bodu a)

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancom v štátnej službe, sudcom príspevok na stravovanie vo výške **0,40** eura na jedno hlavné jedlo po odpracovaní pracovnej zmeny a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške **0,60** eura na jedno hlavné jedlo po odpracovaní pracovnej zmeny podávané v stravovacom zariadení Krajského súdu v Košiciach spoločnosťou Gastrorekrea s.r.o. Košice. Pre tento účel sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

Pri účelovo organizovaných akciách, v rámci podnikovej sociálnej politiky na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov, bude podanie stravy zabezpečené maximálne do výšky stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hod. podľa platných predpisov.

### K bodu b)

V zmysle §7 ods. 5 písm. zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov je zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok zamestnancom na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť, u ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond a ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravu s výnimkou mestskej hromadnej dopravy a železničnou osobnou dopravou sú najmenej 7,- €. Príspevok sa poskytne v rozsahu 60% výdavkov na dopravu. Príspevok sa bude vyplácať mesačne a zamestnanec je povinný preukázať výšku výdavkov na dopravu do zamestnania a späť cestovnými lístkami.

Zamestnávateľ poskytne príspevok na dopravu pri akciách, ktoré budú účelovo organizované na regeneráciu pracovnej sily (branné cvičenia, výlety, zájazdy a pod. ) vo výške 50% -100% cestovných nákladov, v prípade dostatočných finančných prostriedkov uhradí faktúru v celom rozsahu.

#### **K bodu c)**

Zamestnávateľ môže poskytnúť jednorazový peňažný príspevok na regeneráciu pracovnej sily, ktorý vyplatí v mesiaci december príslušného roka zamestnancom v štátnej službe, zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme, a sudcom, ktorí sú k 30.11. príslušného roka v evidenčnom stave, sú v pracovnom pomere, pracovnom vzťahu alebo štátnozamestnaneckom pomere, odpracovali najmenej deväť mesiacov v roku a nie sú vo výpovednej dobe. (nezapočítava sa MD, RD, PN, ošetrovné a neplatené pracovné voľno). Výška príspevku závisí od dostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu, určená bude opatrením predsedu súdu.

#### **K bodu d)**

Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok zamestnancovi a sudcovi, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej núdze jednorazovú sociálnu výpomoc v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie:

- úmrtie manžela, manželky, druha, družky alebo dieťaťa vo výške 166,-€
- živelná pohroma, lúpež, vlámanie vo výške 166,-€
- pri dlhodobej PN trvajúcej nepretržite dlhšie ako 3 mesiace vo výške do 166,-€ (výšku jednorazovej sociálnej výpomoci v treťom odseku odporúča výbor ZOOZ)

Sociálna výpomoc sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Obdobne sa postupuje pri úmrtí zamestnanca a sudcu a poskytovaní sociálnej výpomoci pre manžela, manželku alebo nezaopatrené deti.

Príspevky z fondu poskytnuté zamestnancom sa zdaňujú podľa ustanovení zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov a zároveň podliehajú odvodu do poisťného a príspevku do poisťovní v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o sociálnom poistení.

O použití prostriedkov sociálneho fondu rozhoduje zamestnávateľ po dohode s výborom ZO OZ. Rozpočet sa vypracúva na bežný rok najneskôr do 31. marca. Čerpanie jednotlivých položiek je ohraničené výškou, určenou v rozpočte na príslušný rok. Zamestnávateľ môže po dohode s výborom ZO OZ v priebehu roka vykonať zmenu rozpočtu.

## **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. ZO OZ v súčinnosti so zamestnávateľom vytvorí podmienky na lekárske preventívne prehliadky.
3. Dĺžka pracovného času je 37,5 hod týždenne pre štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme.  
Rozvrh pracovného času zamestnancov je upravený v Rozvrhu práce okresného súdu na rok 2017, v ktorom je obsiahnutá úprava pružného pracovného času, zavedeného v súlade s § 88 ods. 1 Zákonníka práce.
4. Základná výmera dovolenky štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku.
5. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie pre zamestnancov a sudcov je vo výške 2% z vymeriavacieho základu pre odvod sociálneho poistenia, maximálne však do výšky 40,- € mesačne.

#### 6. Odstupné a odchodné :

Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZJ v prípade prepúšťania a poskytne:

**- zamestnancom v stálej štátnej službe podľa zák. č. 400/2009 Z. z.**

a/ odstupné podľa § 53 zákona o štátnej službe nad rozsah ustanovený podľa § 53 v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

b/ pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok podľa § 54 zákona o štátnej službe, zamestnancom patrí odchodné vo výške posledne priznaného funkčného platu. Táto výmera sa zvyšuje kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa nad rozsah ustanovený v § 54 ods. 1 zákona o štátnej službe o výšku posledne priznaného funkčného platu štátneho zamestnanca.

**- zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ Zákonníka práce, sa poskytne odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 a § 76a ods. 2 § Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Pri rozhodovaní o tom, ktorých zamestnancov sa budú organizačné zmeny dotýkať, bude prihliadať na osamelých zamestnancov, ktorí sa starajú o deti do 15 rokov veku.

7. 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 pracovníkov s bezpečnostnými a požiarnymi predpismi, ako aj venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov zamestnancom, ktorým takého prostriedky patria.
8. Zamestnanci môžu využívať zariadenia rezortu MS SR v Omšeni, Kováčovej podľa rozdeľovníka prostredníctvom inštitútu MS SR, rekreačné chaty súdov podľa zoznamu.
  9. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pracovné voľno z dôvodov a v rozsahu uvedených v § 141 ods. 2 Zákonníka práce. V súlade s § 141 ods. 6 určuje, že v prípade ak pracovný resp. štátnozamestnanecký pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v ods. 2 písm. a) prvom bode a písm. c) v prvom bode sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok, za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného resp. štátnozamestnaneckého pomeru. Celkový nárok prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.
  10. V súlade s § 152 ods. 8 písm. b) Zákonníka práce v znení neskorších predpisov sa bude sudcom okresného súdu poskytovať stravné formou stravných lístkov a to na dni, kedy vykonávajú prácu v domácom prostredí, a ktorá je schvaľovaná predsedníčkou súdu v zmysle § 41 ods. 1 zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príseďiacich.

## V. Záverečné ustanovenia.

### 1) 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.

- 2) Kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy vykonávajú zmluvné strany vždy do 60 dní po uplynutí kalendárneho roka.
- 3) Výbor ZO OZ 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. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní.
- 6) Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.
- 7) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania a účinnosť dňom 1. januára 2017.

v Košiciach 25.1.2017

**Mgr. Nicola Kuzmiaková**  
predsedníčka  
Okresného súdu Košice - okolie

**JUDr. Peter Dudič**  
predseda ZO OZJ  
Okresného súdu Košice - okolie