

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzavretá dňa 1. januára 2018 vo Svidníku

medzi

Okresným súdom Svidník

/ďalej len „zamestnávateľ“/,

Zastúpeným

JUDr. Ivom Paradom poverený plnením úloh predsedu súdu

na jednej strane

a

na druhej strane

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

zastúpená

Mariannou Vojčekovou predsedom ZO OZJ

V súlade so zákonom č. 55/2017 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákonom č. 385/2000 Z.z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákonom č. 311/2001 Z.z., zákonník práce v znení neskorších predpisov, 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 až §236, §239 písm. a), § 240 ZP v spojení s § 171 zákona č. 55/2017 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 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

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 učitárňou okresného súdu.

II. Hmotná zainteresovanosť – mzdy a odmeny

1/ Mzda sa vypláca v deň organizáciou na to určený, t.j. 10. kalendárny deň v mesiaci. Ak výplatný termín pripadne na deň pracovného pokoja 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. 55/2017 Z.z. o štátnej službe, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Zákonníka práce.

5/ Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa § 142 zákona č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe:

- a) za kvalitné plnenie služobných úloh alebo za vykonanie služobných úloh nad rozsah činností vyplývajúcich z opisu štátnozamestnaneckého miesta,
- b) za splnenie mimoriadnej služobnej úlohy, významnej služobnej úlohy alebo vopred určenej služobnej úlohy alebo jej ucelenej časti,
- c) za plnenie služobných úloh neprítomného štátneho zamestnanca, ak mu nepatrí príplatok za zastupovanie,
- d) pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, najviac v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu,
- e) pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru §75 písm. a) až d) za kvalitné plnenie služobných úloh, najviac jeho posledné priznaného funkčného platu
- f) pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, najviac v sume trojnásobku jeho posledné priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru, alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

6/ Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,

Odmena – štátna služba

7/ V Zmysle ustanovenia § 142 ods. 1 písm. f) zákona a ust. § 170 ods. 3 písm. d) zákona štátnemu zamestnancovi je možné poskytnúť pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak rozpočtové možnosti dovoľujú odmenu, ktorej výška bude diferencovaná v závislosti od počtu odpracovaných rokov v justícii :

- od 5 do 10 rokov , najviac v sume posledne priznaného funkčného platu
- nad 10 do 20 rokov, najviac v sume dvojnásobku posledne priznaného funkčného platu
- nad 20 rokov, najviac v sume trojnásobku posledne priznaného funkčného platu

Odstupné a odchodné – štátna služba

7/ V prípade skončenia štátnozamestnaneckého pomeru služobným úradom, patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe **odstupné** v zmysle § 83 zák. č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe.

8/ V zmysle ust. 170 ods. 3 písm. a) zákona patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe zvýšenie **odstupného nad rozsah** ustanovený v § 83 najviac v sume dvojnásobku funkčného platu .

9/ Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, patrí v zmysle ust. § 84 ods. 1 zákona štátnemu zamestnancovi **odchodné** v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

10/ V zmysle ust. Čl. II ods. 5 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2018 pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, patrí štátnemu zamestnancovi **odchodné nad rozsah** ustanovený v § 84 ods. 1 zákona o štátnej službe v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.

11/ V zmysle ust. § 170 ods. 3 písm. b) zákona patrí štátnemu zamestnancovi zvýšenie odchodného nad rozsah ustanovený v § 84 ods. 1 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok v sume dvojnásobku funkčného platu.

Odstupné a odchodné – zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme

12/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) a c) Zákonníka práce **odstupné** podľa § 76 Zákonníka práce

13/ Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme patrí **odstupné nad rozsah** ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu podľa § 13 písm. b) zák. č. 552/2003 Z.z.

14/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme **odchodné** v zmysle § 76a Zákonníka práce (najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku)

15/ V zmysle ust. Čl. II ods. 6 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa poskytne zamestnávateľ zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

16/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme **odchodné nad rozsah** ustanovený § 76a zákonníka práce, vo výške dvojnásobku jeho funkčného platu podľa § 13b písm. a) zák. č. 552/2003 Z.z..

III. Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu.

1/ Sociálny fond sa bude tvoriť podľa zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov :

- povinným prídelením vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z., podľa § 3 ods. 1 písm. a/ zák. č. 152/1994 Z.z.

- ďalším prídelením podľa § 3 ods. 1 písm. b/ bod 1 zák. č. 152/1994 Z.z., vo výške 0,5% uvedeného základu.

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu na príslušný rok v zmysle opatrenia predsedu okresného súdu.

Zmluvné strany sa dohodli, že na stravovanie zamestnancom a sudcom zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu na rok 2018.

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 1.1.2018 do 31.12.2018 vo výške:

Štátni zamestnanci

Stravná jednotka4,50 eura

Úrad hradí 65% 2,92 eura

Príspevok zo sociálneho fondu0,80 eura

Zamestnanec hradí0,78 eura

Sudcovia a zamestnanci vo verejnej službe

Stravná jednotka4,50 eura

Úrad hradí 55%2,47 eura

Príspevok zo sociálneho fondu 1,25 eura

Zamestnanec hradí 0,78 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 byť 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, ktorí budú v evidenčnom stave sudcov a zamestnancov k 30.6.2018 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 sa v dochádzkovom systéme Fingera. 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 § 100 zákona č. 55/2017 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. 650/2004 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. 650/2004 Z.z., príspevok vo výške najmenej 2% z vymeriavacieho základu pre odvod sociálneho poistenia vo výške 25 eur, pokiaľ na to budú finančné prostriedky.

6/ Zamestnávateľ poskytne dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca a zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

7/ V súlade s § 4 ods. 2 Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov v súvislosti s prekračovaním hodnôt prípustných mikroklimatických podmienok v dôsledku záťaže teplom za mimoriadne teplých dní určí štatutárny zástupca zamestnávateľa, alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa, alebo riaditeľ správy súdu dočasnú úpravu pracovného času, ktorá spočíva v skrátení pracovného času v takýchto dňoch. V súlade s § 142 Zákonníka práce 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.

V. Záverečné ustanovenia

1/ Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2018 do 31.12.2018. 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/ Výbor Základnej organizácie OZJ a riaditeľ správy súdu oboznámiame 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 požiadala.

6/ Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania oboch zmluvných strán a účinnosť dňom po dni zverejnenia.

Vo Svidníku, dňa 1. januára 2018

Predseda ZO OZJ

poverený plnením úloh predsedu súdu

