

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzavretá dňa 02.1.2023 vo Svidníku

medzi

Okresným súdom Svidník

/ďalej len „zamestnávateľ“/,

zastúpeným predsedom okresného súdu

JUDr. Jaroslavom Bugel'om

na jednej strane

a

na druhej strane

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

zastúpenou predsedníčkou základnej organizácie

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 a uhradí stravné predsedovi odborov, alebo členovi výboru OZ v zmysle zák. č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách.

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 účtárňou 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 poskytne odmenu zamestnancovi v štátnej službe 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) v zmysle § 142 ods. 1 písm. f) zák. č. 55/2017 Z.z. pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok v **sume trojnásobku**

naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru, alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

6/ Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancovi vo výkone prác vo verejnom záujme:

- a) v zmysle § 20 ods. 1 písm. c) zák. č. 553/2003 Z.z. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške **naposledy priznaného funkčného platu**. Odmena bude zamestnancovi vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom dovŕšil 50 rokov a 60 rokov
- b) v zmysle § 20 ods. 1 písm. f) zák. č. 553/2003 Z.z. za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
- c) v zmysle § 20 ods. 1 písm. g) zák. č. 553/2003 Z.z. za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov

Odstupné a odchodné

ODSTUPNÉ :

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 výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. a), b), c), d) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov patrí odstupné v sume

- a) dvojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamest. pomeru, ak jeho štátnozamest. pomer v stálej štat. službe trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky
- b) trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamest. pomeru, ak jeho štátnozamest. pomer v stálej štat. službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov.
- c) štvornásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamest. pomeru, ak jeho štátnozamest. pomer v stálej štat. službe trval najmenej päť rokov.

8/ V zmysle ust. 170 ods. 3 písm. a) zákon o štátnej službe patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe zvýšené **odstupného nad rozsah** ustanovený v § 83 a nad rozsah ustanovený KZVS na príslušný kalendárny rok , najviac o dvojnásobok funkčného platu.

ODCHODNÉ:

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 o štátnej službe 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 obdobie od 1.1.2023 – 31.8.2024 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.

Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí **odchodné** v zmysle § 84 ods. 1, §170 ods. 3 písm. b/ zákona o štátnej službe a v zmysle Čl. II ods. 5 KZVS ŠS na obdobie od 1.1.2023 – 31.8.2024 vo výške štvornásobku jeho posledného priznaného funkčného platu.

Odstupné a odchodné – zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme

ODSTUPNÉ :

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 a 2 Zákonníka práce, podľa KZVS Čl. II odst. 4 nad a podľa § 13b písm. b) zák. č. 552/2003 Z.z. (najviac dvojnásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku)

ODCHODNÉ :

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 ustanovenia KZVS VS Čl. II ods. 5 poskytne zamestnávateľ zamestnancovi **odchodné nad rozsah ustanovený** v § 76a ods. 1, 2 v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z.z. patrí **odchodné** v zmysle § 76 a ods. 1, 2, Zákonníka práce , podľa KZVS VS Čl. II odsek 5 na obdobie 1.12023 – 31.8.2024 a zák. č. 552/2003 Z.z. § 13b písm. a) o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov vo výške štvornásobku jeho funkčného platu

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 prídelenom 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 prídelenom 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 2023.

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 1.1.2023 do 31.8.2024 vo výške:

Štátni zamestnanci

Stravná jednotka6,40 eura

Úrad hradí 65% 4,16 eura

Príspevok zo sociálneho fondu 1,24 eura

Zamestnanec hradí0,00 eura

Sudcovia a zamestnanci vo verejnej službe

Stravná jednotka6,40 eura

Úrad hradí 55%3,52 eura

Príspevok zo sociálneho fondu 1,88 eura

Zamestnanec hradí 0,00 eura

na každé podané jedlo.

Príspevok na stravovanie sa poskytne každému sudcovi a zamestnancovi v počte odpracovaných dní, dní vyčerpanej dovolenky na zotavenie v príslušnom mesiaci, dní pracovnej neschopnosti, počas ktorých je sudcovi alebo zamestnancovi vyplácaná náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zo strany zamestnávateľa (maximálne za prvých 10 dní práceneschopnosti) a dní, počas ktorých má zamestnanec z dôvodu svojho vyšetrenia alebo sprevádzania rodinného príslušníka „P“ (§ 141 a § 143 Zákonníka práce) a iných prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152, odsek 7 Zákonníka práce). 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.

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 30.6.2023 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.).

Ak je štátny zamestnanec alebo zamestnanec pri výkone prác vo verejnom záujme vyslaný zamestnávateľom na služobnú cestu v zmysle § 70 zákona č. 55/2017 Z.z. alebo pracovnú cestu v zmysle § 57 Zák. práce a v súlade s § 96 b) Zák. práce, túto služobnú cestu alebo pracovnú cestu vykonáva štátny zamestnanec alebo zamestnanec pri výkone prác vo verejnom záujme v rámci určeného denného pracovného času. Ak štátny zamestnanec alebo zamestnanec pri výkone prác vo verejnom záujme vykonáva služobnú cestu alebo pracovnú cestu nad určený denný pracovný čas (od 7:30 hod. do 13:30hod.), vzniká mu nárok na náhradné voľno s náhradou mzdy v rozsahu, v ktorom služobná cesta alebo pracovná cesta presiahla určený denný pracovný čas v deň príchodu zo služobnej cesty alebo pracovnej cesty. Evidenciou časového fondu, za ktorý vznikol zamestnancovi nárok na náhradné voľno, vedie zamestnávateľ na základe údajov uvedených zamestnancom v cestovnom príkaze. Náhradné voľno poskytuje zamestnávateľ na základe žiadosti zamestnanca. Náhradné voľno si je zamestnanec povinný vyčerpať do konca nasledujúceho mesiaca (a mesiac december do konca kalendárneho roka) od nástupu na pracovnú cestu. Čerpanie náhradného voľna nesmie narušiť chod súdnych oddelení a správ súdu.

3/ Výmera dovolenky štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku a štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme ktorý sa trvale stará o dieťa.

(bod 2. Čl. II. KZVS ŠS na rok 2021 a bod 2 čl. II. KZVS na rok 2021 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

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/ Výška príspevku zamestnávateľa na **doplňkové dôchodkové sporenie (DDS)** každému zamestnancovi je v zmysle KZ VS najmenej vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude zamestnancom a sudcom poskytovať príspevok na DDS vo výške 35,- EUR mesačne 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.

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 skrátaní pracovného času v takýchto dňoch. V súlade s § 142 Zákonníka práce za neodpracovaný pracovný čas z dôvodu skrátania pracovného času zamestnávateľom v takýchto dňoch zamestnancovi patrí náhrada mzdy aká by zamestnancovi patrila ak by nedošlo k skrátaniu pracovného času zamestnávateľom.

8/ Príspevok na rekreáciu môže za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. Zamestnávateľ v súlade s § 152a) Zákonníka práce poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie. Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Bližší postup pri uplatňovaní príspevku na rekreáciu upraví interná smernica zamestnávateľa.

9/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci „tzv. SICK DAY“ / zdravotné voľno / v zmysle Zákonníka práce § 141 ods. 3 písm. b) v rozsahu max. 3 pracovných dní v kalendárnom roku (čerpanie: 1 deň za 4 mesiace)

Zamestnanec je povinný požiadať o pracovné voľno nadriadeného vedúceho zamestnanca najneskôr do začiatku základného pracovného času v deň, na ktorý voľno žiada. Poskytnutie tohto voľna dokladuje vyplnenou priepustkou s označením dôvodu neprítomnosti „SICK DAY“ a podpisom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Priepustka sa predkladá najneskoršie v nasledujúci pracovný deň po príchode do práce.

Nevyčerpaním tohto pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho roka.

V. Záverečné ustanovenia

1/ Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od **1.1.2023 do 31.8.2024**. 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. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy podpísanej 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 oboznámia 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 podpísania oboch zmluvných strán a účinnosť dňom po dni zverejnenia.

Vo Svidníku, dňa 02.01.2023

Predseda ZO OZJ

JUDr. Jaroslav Bugel'

predseda súdu