

1SprO/330/2012

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 2012 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2012 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

NA ROK 2012

medzi

Okresným súdom Kežmarok (ďalej len „OS“)

zastúpeným:

JUDr. Erikou Borovskou,

podpredsedníčkou okresného súdu, v.z. predsedu súdu

Mgr. Danielom Žiškom, riaditeľom správy 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 a riaditeľ správy súdu budú pozývaní na rokovanie ZO.
- 12) Zamestnávateľ bude spolurozhodovať s odborovou organizáciou a vopred prerokuje najmä tieto prípady:
 - skončenie pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru,
 - pracovné a služobné predpisy,
 - určenie doby čerpania dovolenky (plán čerpania 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 účtárňou 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 2011.
- 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 príspevok na závodné stravovanie vo výške:

- 0,40 €.

Stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi 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) zdravotná starostlivosť, prevencia a udržanie dobrého zdravotného stavu, (relaxačné, liečebné alebo dovolenkové pobyty, nákup zdravotníckych pomôcok, vitamínov a doplnkov výživy),

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí odpracovali najmenej 6 mesiacov v roku príspevok zo sociálneho fondu na relaxačné, liečebné alebo dovolenkové pobyty, nákup zdravotníckych pomôcok, vitamínov a doplnkov výživy podľa možností sociálneho fondu v súlade so zásadami čerpania 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 daňovou sadzbou v zmysle ustanovení 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 pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca najviac jedenkrát v rámci kalendárneho roka 2012, a to vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca počas prvých 10 dní práceneschopnosti zamestnanca.
- 5) V súlade s ustanovením § 141 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- 6) 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.
- 7) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je vo výške 20,- €.
- 8) 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 požiarными predpismi, ako aj venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov pracovníkom, ktorým takéto prostriedky patria.

- 9) V rámci podnikovej politiky bude podľa finančných možností sociálneho fondu organizovaná účasť na domácich a zahraničných zájazdoch, resp. športových a kultúrnych podujatiach.
- 10) Čerpanie dovolení určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu čerpania dovolení na príslušný kalendárny rok určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu v súlade s ustanovením § 111 Zákonníka práce.
- 11) 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).
- 12) 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 2012 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 2012 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 2012.

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 OZJ 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. 2/91 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.
- 6) Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.
- 7) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 1. 2013. Jej platnosť sa 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.
- 8) Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 1. 6. 2012.