

V súlade s ustanovením § 2 ods.3 písm. a) zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, s príslušnými ustanoveniami zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

Krajský súd v Prešove
/ ďalej len „zamestnávateľ“/,
zastúpený
JUDr. Annou ILČINOVOU, predsedníčkou krajského súdu,

na jednej strane

a

na druhej strane

Základná organizácia Odborového zväzu justície v SR pri
Krajskom súde v Prešove
/ďalej len „ZO OZJ SR KS PO“/,
zastúpená
Ing. Mariánom ŽILÁKOM, predsedom ZO OZJ SR KS PO

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

ktorej zdôvodnenie okrem vyššie citovaných zákonov vyplýva aj z aktuálne platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe /ďalej len „KZ VSSŠ“/ a z aktuálne platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme /ďalej len „KZ VSVZ“/.

I. Všeobecné ustanovenia

1. Zamestnávateľ a ZO OZJ SR KS PO uznávajú svoje vzájomné práva a povinnosti dané príslušnými právnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou a budú zabezpečovať ich rešpektovanie.

2. Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu s cieľom upraviť individuálne a kolektívne právne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancami, zastúpenými predsedom alebo výborom ZO OZJ SR KS PO.

3. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa. Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu v súlade s platnými právnymi predpismi Slovenskej republiky a dohovormi ktorými je Slovenská republika viazaná.

4. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Krajského súdu v Prešove.

II. Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu Odborového zväzu justície v SR pri Krajskom súde v Prešove. Zamestnávateľ uznáva predsedu ZO a výbor ZO OZJ SR KS PO za jediných zástupcov všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

3. Krajský súd v Prešove poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zamestnancom členom výboru ZO OZJ SR KS PO na činnosti súvisiace s výkonom funkcie v odborovom orgáne, alebo na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní zamestnávateľ bezplatne poskytne služobné motorové vozidlo s vodičom. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a to tak na výkon funkcie v základnej organizácii, ako aj v odborovom zväze, počas účasti na odborárskom vzdelávaní a počas účasti na schôdzi základnej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky krajský súd poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

5. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom zástupcov odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok /ZP § 229/: kolektívnym vyjednávaním, spolurozhodovaním v súlade s platnými zákonmi, prerokovaním, právom na informácie, predkladaním návrhov a kontrolnou činnosťou v súlade s platnými zákonmi.

6. Zamestnávateľ umožní odborovému orgánu konania členskej schôdze so zásahom do pracovnej doby a to najskôr v čase od 13,00 hod. v pracovných dňoch.

III. Pracovnoprávne vzťahy

1. Základná organizácia OZJ SR KS PO uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

2. Služobný a pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne. Pri dvojsmennej prevádzke pracovný čas zamestnancov je 36,25 hodiny týždenne. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času sa na krajskom súde uplatňuje pružný pracovný čas, ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie (určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca). Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v čase podávania obedov. Základný pracovný čas sa stanovuje od 8⁰⁰ hod. do 14⁰⁰ hod.. Voliteľný pracovný čas zamestnancov je od 6⁰⁰ hod. do 8⁰⁰ hod. a od 14⁰⁰ hod. do 17³⁰ hod. pokiaľ sa zamestnávateľ a zamestnanec nedohodnú inak. Počas základného pracovného času je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Začiatok pracovnej doby a koniec pracovnej doby si volí zamestnanec sám, pričom je povinný odpracovať celý mesačný pracovný čas.

Pružný pracovný čas sa neuplatňuje u vodičov, kuričov, údržbárov, vrátnikov a súdnych doručovateľov.

Nočná práca je v zmysle § 98 Zákonníka práce v platnom znení, práca vykonávaná v dobe od 22,00 hod. do 06,00 hod.

3. Základná výmera dovolenky všetkých zamestnancov je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere 6-ich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši najmenej 33 rokov veku.

4. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa zamestnancovi poskytne v prípadoch v zmysle §137 ods.1 až ods.4, §138 a §141 ods.2 Zákonníka práce /ZP/.

Pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní 7,5 hod. sa poskytne zamestnancom v prípade čerpania takéhoto voľna podľa §137, ods. 5, písmeno a), b), c), d), e) a f).

5. Pracovné voľno bez náhrady mzdy nad rámec ustanovený v Zákonníku práce bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- starostlivosť o maloleté dieťa do 12 rokov veku alebo invalidné dieťa – 1 deň v mesiaci
- starostlivosť o rodiča v prípade choroby a pooperačnom stave ak nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec sa preukáže lekársnym osvedčením o potrebe osobnej opatery a to 1 deň v mesiaci.

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

7. Zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme (vodiči, kuriči, vrátnici, údržbári, súdni doručovatelia) môžu v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín z dôvodov, ktoré je potrebné posudzovať individuálne podľa potreby plnenia úloh zamestnávateľa a so súhlasom zamestnanca. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac dvanástich mesiacov nasledujúcich po sebe. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v zmysle platných právnych predpisov. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku (400 hodín) sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú dostal zamestnanec náhradné voľno. V prípade čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie. Čerpanie

náhradného voľna bude zamestnancovi poskytnuté najneskôr do uplynutia dvanástich kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

8. V zmysle zákona o cestovných náhradách je zamestnanec povinný do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta vykonaná, predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok. Zamestnávateľ je povinný do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené doklady, vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty.

9. V súlade s § 7 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnávateľ určí zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce (napr. vodičom, kuričom, vrátnikom, údržbárom, súdnym doručovateľom a iným) tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

10. V súlade s § 4 ods. 1 Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 544/2007 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 poverená riaditeľka 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.

11. Štatutárny zástupca zamestnávateľa, alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa v dôvodných prípadoch môže rozhodnúť o skrátení pracovného času zamestnancom. 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.

Štatutárny zástupca zamestnávateľa, alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času.

12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nemohol dostaviť do práce z dôvodu nepredvídaného prerušenia premávky, meškania pravidelnej verejnej dopravy alebo iných nepredvídaných okolností na ceste do práce (napr. havária motorových vozidiel, poskytovanie prvej pomoci iným osobám, poveternostné vplyvy počasia a pod.), pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu a to najviac v rozsahu troch dní v kalendárnom roku s náhradou mzdy v sume funkčného platu. Zamestnancovi sa pracovné voľno v takýchto prípadoch poskytne na základe potvrdenia vzniknutej skutočnosti verejným prepravcom, príslušným orgánom samosprávy alebo čestným vyhlásením zamestnanca. Potvrdenie alebo čestné vyhlásenie sa doručuje osobnému úradu s podpisom štatutárneho orgánu alebo riaditeľky správy súdu.

IV. Odmeňovanie zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov v sume jeho funkčného platu a aktuálne platných „Zásad čerpania sociálneho fondu“. Pri dosiahnutí životného jubilea 50, 55, 60 a 65 rokov veku poskytne odmenu podľa aktuálne platných „Zásad čerpania sociálneho fondu“.

2. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí odstupné v zmysle § 53 a § 119 ods.3 písm. a) zákona 400/2009 Z. z. a KZVS ŠS vo výške štvornásobku posledného priznaného funkčného platu. Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona 553/2003 Z. z. patrí odstupné v zmysle § 76 ods. 1 až 5 Zákonníka práce a KZVS VZ na rok 2013 vo výške štvornásobku jeho priemerného zárobku, a to v prípade že pracovný pomer sa skončí ku dňu začatia plynutia výpovednej lehoty, v opačnom prípade patrí zamestnancovi pomerná časť odstupného.

3. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí odchodné v zmysle § 54 a § 119 ods.3 písm.b) zákona 400/2009 Z. z., v zmysle KZVS ŠS na rok 2013 vo výške štvornásobku jeho posledného priznaného funkčného platu. Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona 553/2003 Z. z. patrí odchodné v zmysle § 76a Zákonníka práce a KZVS VZ na rok 2013 vo výške štvornásobku jeho priemerného zárobku.

4. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí, ak to dovoľujú rozpočtové prostriedky, v zmysle § 99 ods. 1 písm. f) zákona 400/2009 Z. z. odmena pri prvom odchode na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok vo výške trojnásobku jeho posledného priznaného funkčného platu.

V. Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou nakupovaných poukážok na stravu v hodnote najmenej vo výške sumy stravného pre časové pásmo 5 až 12 hodín v zmysle aktuálne platného Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného (ďalej len „opatrenie“) v spojení s § 5 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Ak dôjde k zmene výšky stravného pre dané časové pásmo vydaním nového Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného hodnota nakupovaných poukážok na stravu sa zvýši najneskôr do troch mesiacov od novej účinnosti opatrenia na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu zamestnávateľa. Poukážky sa budú vydávať na plný počet odpracovaných pracovných dní v mesiaci, okrem dní prekážok v práci podľa § 141 ZP a dní kedy si zamestnanec vyúčtuje náhrady za pracovnú cestu, s výnimkou kedy mu patrí poukážka ak zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu si na svojom pravidelnom pracovisku odpracoval viac ako štyri hodiny.

V súlade s § 70 zák. č. 400/2009 o štátnej službe zamestnávateľ bude prispievať z rozpočtových prostriedkov štátnym zamestnancom najmenej vo výške 65% ceny jedla t.j 65% z hodnoty nakupovaných poukážok na stravu, najviac však 65% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

V súlade s § 152 ods. 2,3 Zákonníka práce zamestnávateľ bude prispievať z rozpočtových prostriedkov sudcom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme najmenej vo výške 55% ceny jedla t.j 55% z hodnoty nakupovaných poukážok na stravu,

IV. Odmeňovanie zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov v sume jeho funkčného platu a aktuálne platných „Zásad čerpania sociálneho fondu“. Pri dosiahnutí životného jubilea 50, 55, 60 a 65 rokov veku poskytne odmenu podľa aktuálne platných „Zásad čerpania sociálneho fondu“.

2. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí odstupné v zmysle § 53 a § 119 ods.3 písm. a) zákona 400/2009 Z. z. a KZVS ŠS vo výške štvornásobku posledného priznaného funkčného platu. Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona 553/2003 Z. z. patrí odstupné v zmysle § 76 ods. 1 až 5 Zákonníka práce a KZVS VZ na rok 2013 vo výške štvornásobku jeho priemerného zárobku, a to v prípade že pracovný pomer sa skončí ku dňu začatia plynutia výpovednej lehoty, v opačnom prípade patrí zamestnancovi pomerná časť odstupného.

3. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí odchodné v zmysle § 54 a § 119 ods.3 písm.b) zákona 400/2009 Z. z., v zmysle KZVS ŠS na rok 2013 vo výške štvornásobku jeho posledného priznaného funkčného platu. Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona 553/2003 Z. z. patrí odchodné v zmysle § 76a Zákonníka práce a KZVS VZ na rok 2013 vo výške štvornásobku jeho priemerného zárobku.

4. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí, ak to dovoľujú rozpočtové prostriedky, v zmysle § 99 ods. 1 písm. f) zákona 400/2009 Z. z. odmena pri prvom odchode na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok vo výške trojnásobku jeho posledného priznaného funkčného platu.

V. Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou nakupovaných poukážok na stravu v hodnote najmenej vo výške sumy stravného pre časové pásmo 5 až 12 hodín v zmysle aktuálne platného Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného (ďalej len „opatrenie“) v spojení s § 5 ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Ak dôjde k zmene výšky stravného pre dané časové pásmo vydaním nového Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného hodnota nakupovaných poukážok na stravu sa zvýši najneskôr do troch mesiacov od novej účinnosti opatrenia na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu zamestnávateľa. Poukážky sa budú vydávať na plný počet odpracovaných pracovných dní v mesiaci, okrem dní prekážok v práci podľa § 141 ZP a dní kedy si zamestnanec vyúčtuje náhrady za pracovnú cestu, s výnimkou kedy mu patrí poukážka ak zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu si na svojom pravidelnom pracovisku odpracoval viac ako štyri hodiny.

V súlade s § 70 zák. č. 400/2009 o štátnej službe zamestnávateľ bude prispievať z rozpočtových prostriedkov štátnym zamestnancom najmenej vo výške 65% ceny jedla t.j 65% z hodnoty nakupovaných poukážok na stravu, najviac však 65% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

V súlade s § 152 ods. 2,3 Zákonníka práce zamestnávateľ bude prispievať z rozpočtových prostriedkov sudcom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme najmenej vo výške 55% ceny jedla t.j 55% z hodnoty nakupovaných poukážok na stravu,

najviac však 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom aj príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie podľa aktuálne platných „Zásad čerpania sociálneho fondu“.

V zmysle § 152 ods. 8 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj za dni čerpania dovolenky a to len za dovolenku za bežný kalendárny rok. V súvislosti s § 120 zákona 400/2009 Z. z. sa poskytovanie stravovania počas dovolenky vzťahuje aj na zamestnancov v štátnej službe.

2. Zamestnávateľ zo sociálneho fondu poskytne príspevok na dopravu do zamestnania všetkým zamestnancom podľa finančných možností a aktuálne platných „Zásad čerpania sociálneho fondu“.

3. Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí ďalšie príspevky, ktoré sú uvedené v aktuálne platných „Zásadách čerpania sociálneho fondu“.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie najmenej vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Zamestnávateľ jednotlivým zamestnancom tento príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie bude poskytovať mesačne vo výške 15 € a spravidla raz štvrtročne predmetný príspevok zamestnancom bude dorovnávať tak, aby bol príspevok poskytnutý zamestnancovi v priemere najmenej vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov za ubehnuté mesiace v kalendárnom roku.

5. Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídelom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods.1 zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídelom vo výške 0,5 % podľa § 3 ods.1 písm. b/ bod 1 cit. zákona.

6. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa aktuálne platných „Zásad čerpania sociálneho fondu“ a budú sa riadiť „Rozpočtom čerpania sociálneho fondu“ na bežný rok, ktorý tvorí prílohu týchto zásad. Zmluvné strany v súlade s § 7 ods. 4 Zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov sa dohodli, že „Zásady čerpania sociálneho fondu“ a „Rozpočet čerpania sociálneho fondu“ sú predmetom kolektívneho vyjednávania a sú súčasťou kolektívnej zmluvy, ich znenie sa dohodne osobitne po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán, a vyhotovia sa autonómne od kolektívnej zmluvy. „Zásady čerpania sociálneho fondu“ a „Rozpočet čerpania sociálneho fondu“ sú platné ak sú podpísané štatutárnym zástupcom zamestnávateľa a predsedom základnej organizácie alebo minimálne dvomi členmi výboru ZO OZJ SR KS PO. Ak má dôjsť po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán k zmenám „Zásad čerpania sociálneho fondu“, alebo „Rozpočtu čerpania sociálneho fondu“ vyhotovia sa vždy nové „Zásady čerpania sociálneho fondu“, alebo „Rozpočet čerpania sociálneho fondu“.

7. Zamestnávateľ na podporu zdravia zamestnancov vykonávajúcich spravidla sedavé zamestnanie umožní zamestnancom zorganizovať minimálne 2x za rok „Deň športových aktivít“ mimo pracoviska. Zamestnanci môžu tento „Deň športových aktivít“ mimo pracoviska spravidla zorganizovať v rámci jednotlivých pracovných úsekov, oddelení a pod..

VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Služobný úrad zabezpečí pri nástupe zamestnancov do pracovného pomeru vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany. Ďalej zabezpečí vykonávanie periodických školení všetkých zamestnancov o týchto predpisoch, o ktorých bude viesť preukázateľné záznamy.

VII. Záverečné ustanovenia

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie roka 2013. Jej platnosť sa vždy automaticky predlžuje na obdobie ďalších kalendárnych rokov, ak pred ukončením doby jej platnosti nedôjde k uzatvoreniu novej kolektívnej zmluvy na základe návrhov ktorejkoľvek zo zmluvných strán. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy podpísanej oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Táto kolektívna zmluva je účinná od 1.4.2013 a to po splnení podmienky jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv v súlade s § 5a zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy zaniká dňom účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

Služobný úrad zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy aby bola táto k nahliadnutiu všetkým zamestnancom na týchto miestach:

- sekretariát predsedu krajského súdu
- riaditeľka správy krajského súdu,
- predseda alebo výbor ZO OZJ SR KS PO.

Všetky spory týkajúce sa pracovno-právnych vzťahov dotknutých kolektívnou zmluvou budú riešené kolektívnym vyjednávaním, ak o to požiada ktorákoľvek zmluvná strana, najneskôr do 30 dní od podania podnetu, rokovaním alebo písomne. V prípade neúspešnosti vyjednávania sa bude spor riešiť podľa Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach.

V Prešove 27.3.2013

JUDr. Anna ILČINOVÁ
predsedníčka krajského súdu

Ing. Marián ŽILÁK
predseda ZO OZJ SR KS PO

