

V súlade s ustanovením § 2 ods.3 písm. c) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, §§ 118-119 a 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 v znení neskorších predpisov a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

**Okresný súd Vranov nad Topľou, (ďalej OS)
zastúpený vedúcim služobného úradu,
JUDr. Jánom Kozenkom,
podpredsedom okresného súdu**

na jednej strane

a

**Základná organizácia Odborového zväzu justície v SR /OzJ SR/
pri Okresnom súde vo Vranove nad Topľou,
zastúpená
PhDr. Štefanom Ocilkom,
predsedom Základnej organizácie OZJ**

na druhej strane uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu,

ktorej zdôvodnenie okrem vyššie citovaného zákona vyplýva aj z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2011 (ďalej len KZ VS) a 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 iba KZ VS) na rok 2011.

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

(1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom a práva a povinnosti zmluvných strán. Zmluva sa uzatvára na základe práva a právom chránených záujmov udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania

(v zmysle zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších noviel).

(2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán (vzájomná spolupráca zmluvných strán),
- podmienky vykonávania štátnej služby a výkonu práce vo verejnom zaujme,
- pracovnoprávne vzťahy (pracovné podmienky a pracovné prostredie), sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť,
- mzdové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

(§ 2 ods. 1 zák. č. 2/1991 Zb. z. o kolektívnom vyjednaní).

Článok 3

Neoddeliteľnou prílohou tejto kolektívnej zmluvy je podrobný rozpis použitia sociálneho fondu vrátane finančných objemov.

Článok 4

ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE

(1) 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 pracovnoprávných 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.

(2) Na účely princípu rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 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.

(3) 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.

(4) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v odsekoch 1 až 3. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od diskriminačného konania a odstrániť jeho následky.

(5) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odsekoch 1 a 2, môže sa 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 skutočnosť, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

(6) Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

(7) Zamestnávatelia 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.

Článok 5 **KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE**

(1) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania, pričom je zamestnávateľ povinný umožniť týmto zástupcom zamestnancov pôsobiť na pracoviskách.

(2) Zamestnávateľ pri kolektívnom vyjednávaní uznáva odborovú organizáciu za svojho sociálneho partnera.

Článok 6 **ZACHOVANIE ODBOROVÝCH PRÁV**

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú zabezpečiť zachovanie odborových práv, a to predovšetkým práva slobodného združovania zamestnancov v odboroch a kolektívneho vyjednávania v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

(2) Členovia OZ zastávajúci vedúce pozície nie sú viazaní rozhodnutím odborových orgánov vo veciach, v ktorých by mohlo prísť ku konfliktu záujmov.

Článok 7 **SOCIÁLNY ZMIER**

Zmluvné strany sa zaväzujú zachovávať na základe tejto kolektívnej zmluvy a plnenia záväzkov z nej vyplývajúcich, sociálny zmier a poskytovať si vzájomne potrebné sociálno-ekonomické informácie, pokiaľ ich poskytovanie nie je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Časť II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 8

(1) Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej Výbor odborového zväzu pri Okresnom súde vo Vranove nad Topľou (ďalej len „odborový výbor“) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy (§ 2 ods. 2 a § 3 písm. a) zákona č. 2/1999 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní, ako aj ustanovenie § 11 a § 229 Zákonník práce).

(2) V súlade so zákonom č. 83/1990 Zb., jeho novely č. 62/1993 Z. z., ako aj novely č. 274/2009 Z.z. o združovaní občanov, v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva zamestnávateľ existenciu základnej organizácie odborového zväzu (ďalej len „ZO OZ“) na pracovisku a bude rešpektovať všeobecnú zásadu účasti odborov na riešení pracovnoprávných sporov.

(3) Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy v súlade s ustanoveniami zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o štátnej službe“), zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“) a ďalších predpisov výhodnejších, ak to výslovne tieto predpisy nezakazujú, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť (§ 213 ZP).

Článok 9

(1) Na činnosť odborovej organizácie budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ umožní využívať na prevádzkovú činnosť ZO OZ priestory s nevyhnutným vybavením bezplatne (§ 240 ods. 3 ZP). Časový harmonogram využitia priestorov dohodne ZO OZ so zamestnávateľom minimálne 3 dni pred potrebou ich využitia.

(2) Zamestnávateľ môže bezplatne poskytovať príslušným odborovým orgánom v potrebnom rozsahu kancelárske potreby, výpočtovú, rozmnožovaciu a spojovú techniku.

Článok 10

(1) Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov, členov výboru ZO OZ, na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v OZ (§ 136 ods. 1 ZP).

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní v rámci pracovného času najviac 4 dni v roku pre člena výboru ZO OZ. Nad rámec uvedeného času zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy (§ 136 ods. 1; § 137 ods. 3; § 138 a § 240 ods. 1 a 2 ZP).

Článok 11

(1) Podmienky pre uvoľnenie zamestnancov dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa a pre poskytnutie náhrady mzdy takto uvoľneným

odborovým funkcionárom ako aj jej výšku počas ich funkčného obdobia sa dohodnú individuálne v kolektívnej zmluve. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

(2) Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo účasť na ich vzdelaní, ktoré zabezpečuje odborový orgán pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

(3) Na uvoľneného odborového funkcionára sa v plnom rozsahu vzťahuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe, kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a táto kolektívna zmluva.

Článok 12

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov vo výške 1% z platu, najviac však 5 eur mesačne, v súlade s právnymi predpismi, formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy (§ 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 ZP).

Článok 13

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude odborový výbor informovať o zmenách ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov a o zmenách v určovaní počtu pracovných miest na súde. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží na pripomienkovanie výboru ZO OZ (§ 4 ZP, ako aj § 237 a § 238 ZP).

Článok 14

(1) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

(2) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov (§ 240 ods. 7 a 8 ZP).

Článok 15

Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok (§ 229 ZP):

- kolektívnym vyjednávaním,
- spolourozhodovaním v súlade so zákonom,
- prerokovaním,
- právom na informácie,
- kontrolnou činnosťou v súlade so zákonom,
- predkladaním návrhov.

Článok 16

(1) Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre činnosť odborového orgánu v zmysle príslušných ustanovení ZP.

(2) Odborový zväz sa zaväzuje, že členovia príslušného odborového orgánu budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 17

OCHRANA ODBOROVÝCH FUNKCIONÁROV

(1) Člen príslušného odborového orgánu nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.

(2) Člen príslušného odborového orgánu je chránený proti opatreniam, ktoré by ho mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované jeho postavením alebo činnosťou. V čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení môže členom príslušného odborového orgánu dať zamestnávateľ výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote 2 mesiacov od jeho udelenia.

(3) Po skončení funkčného obdobia zaradí zamestnávateľ uvoľneného odborového funkcionára na pracovné miesto alebo funkciu, ktorú zastával pred nástupom do uvoľnenej odborovej funkcie, pokiaľ sa nedohodnú inak. Ak to nie je z vážnych prevádzkových dôvodov možné, zaradí ho na iné pracovné miesto primerané úrovni jeho kvalifikácie alebo mu umožní prednostne rekvalifikáciu podľa všeobecne záväzných právnych predpisov.

Časť. III

Podmienky vykonávania štátnej služby a výkonu práce vo verejnom záujme

Článok 18

PRACOVNÝ ČAS

(1) Služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca pri výkone prác vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanec“) je **37 a 1/2 hodiny týždenne**.

(2) Je povolený pružný pracovný čas pre zamestnancov, ktorý je rozvrhnutý nasledovne:

Začiatok pracovnej zmeny je od 7:00 hod. do 8:00 hod., ukončenie pracovnej zmeny je od 14:00 hod. do 17:00 hod. Základný pracovný čas sa stanovuje od 8⁰⁰ hod. do 14⁰⁰ 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 zamestnanec povinný oznámiť svojmu nadriadenému a zaznamenať v dochádzkovom systéme.

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v čase od 11:30 hod. do 12:00 hod.

(3) Zamestnávateľ môže na základe žiadosti zamestnanca v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času.

Článok 19 **STRAVOVANIE**

(1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou poukážok na stravu v zmysle zákona § 152 ods. 4 ZP . Poukážky sa budú vydávať na plný počet odpracovaných pracovných dní v mesiaci, okrem dní, kedy si zamestnanec vyúčtuje náhrady stravného za pracovnú cestu.

Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

V zmysle § 152 ods. 7 ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie počas čerpania dovolenky za príslušný kalendárny rok (2011).

Zmluvné strany sa dohodli, že na stravovanie zamestnancom zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre požívanie sociálneho fondu na r. 2011.

Článok 20 **DOVOLENKA**

Základná výmera dovolenky všetkých zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕšil 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

Článok 21 **PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

(1) Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

(2) Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu organizačného poriadku s odborovým výborom.

(3) Zamestnávateľ vykoná zmeny, alebo vydá nový pracovný poriadok a služobný predpis len s predchádzajúcim súhlasom odborového výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

(4) Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je 55% denného vymeriavacieho základu

Článok 22 **ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV** **PRI SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU**

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **odmenu** za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov v sume jeho funkčného platu a zásad čerpania sociálneho fondu na rok 2011. Pri dosiahnutí životného jubilea 55, 60 a 65 rokov veku a pri pracovnom jubileu prvého vstupu do zamestnania pri odpracovaní 20, 25, 30, 35, 40 a 45 rokov poskytne odmenu podľa zásad čerpania sociálneho fondu.

(2) Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí okrem odstupného v zmysle § 53 zákona č. 400/2009 Z. z. odstupné zvýšené o dvojnásobok posledne priznaného funkčného platu v zmysle § 119 ods. 3 písm. a zákona č. 400/2000 Z.z..

(3) Zamestnancovi odmeňovanému 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, patrí odstupné podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku: Ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov, patrí mu odstupné v sume štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku. z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce.

(4) Pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné podľa § 54 zákona č. 400/2009 Z.z. v sume jeho posledne priznaného funkčného platu. V zmysle § 119 ods. 2 pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 zákona o štátnej službe v sume jeho funkčného platu. V zmysle § 119 ods. 3 písm. b) pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi zvýšenie odchodného nad rozsah ustanovený v § 54 ods. 1 zákona o štátnej službe a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok sume dvojnásobku jeho funkčného platu.

(5) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme odchodné vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku a v zmysle kolektívnej zmluvy. V zmysle kolektívnej zmluvy uzatvorenej podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Časť IV.

Pracovné prostredie a sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť

Článok 23

(1) Vedenie organizácie bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj predpisov požiarnej ochrany. Zamestnávateľ bude venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov zamestnancom, ktorým takéto prostriedky patria. Zamestnávateľ v súlade s § 5 a § 7 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 276/2006 Z. z. zabezpečí minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami.

(3) Zamestnávateľ v prípade mimoriadnych klimatických podmienok v letných mesiacoch zabezpečí úpravu pracovného času v zmysle § 142 ods. ZP, § 37 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších noviel a vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

Článok 25 **SOCIÁLNY FOND**

- (1) Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
- a/ povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b/ ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
 - c/ zostatku sociálneho fondu z roku 2010
- (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, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
- (4) Prostriedky fondu budú poskytované zamestnancom na:
- a/ závodné stravovanie
 - b/ dary pri pracovných a životných jubileách
 - c/ realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov
 - d/ sociálnu výpomoc
 - e/ ostatné čerpanie (kultúrne podujatia, odchod do dôchodku a iné)
- (5) Organizácia poskytne príspevok pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci podnikovej sociálnej politiky na regeneráciu pracovnej sily, pri školiaco-športových dňoch.
- (6) Zamestnancom budú vyplácané peňažné dary pri pracovných a životných výročiach, pri odchode do starobného a invalidného dôchodku podľa pripojených zásad čerpania sociálneho fondu ku kolektívnej zmluve .
- (7) Konkrétne podmienky pridelovania finančných prostriedkov zo sociálneho fondu sú nedeliteľnou prílohou tejto Kolektívnej zmluvy.
- (8) Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad platných pre používanie finančných prostriedkov (§ 7 zákon Národnej rady SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).
- (8) Zmluvné strany sa budú riadiť pri používaní prostriedkov sociálneho fondu rozpočtom sociálneho fondu na daný rok, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy (§ 7 zákon Národnej rady SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

Článok 26 **DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE**

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo dôchodkové doplnkové sporenie každému zamestnancovi je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov mesačne. To nevylučuje možnosť zvýšenia príspevku.

Článok 27 **BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI**

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

Časť V.

Záverečné ustanovenia

Článok 28

(1) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2011 a nadobúda účinnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. 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) 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 právnej predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzavretia kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa vyjednávať o takej zmene (doplnení) kolektívnej zmluvy.

(3) Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.

(4) Výbor OZ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od uzatvorenia. Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.

(5) Podrobný rozpis použitia sociálneho fondu, vrátane finančných objemov je neoddeliteľnou prílohou tejto kolektívnej zmluvy.

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

- sekretariát predsedu OS
- riaditeľ správy OS
- predseda ZO OZ pri OS

Článok 29

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

Vo Vranove nad Topľou, dňa 28. 01. 2011

OKRESNÝ SÚD VRANOV NAD TOPLŤOU

M.R.Štefánika 874, 093 32 Vranov nad Topľou

1SprO/ /2010

Vranov nad Topľou, dňa 13.01.2011

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2011

PRÍJMY

PS k 1.1.2011		2 479,29 €
Povinný prídél : 1 % z objemu MP	(§ 3 písm. a) zák.152/1994 Z.z.)	6 845,24 €
Ďalší prídél: 0,5 % z objemu HP	(§ 3 písm. b) zák.152/1994 Z.z.)	3 422,62 €

Príjmy spolu : 12 747,16 €

VÝDAVKY

Príspevok na stravovanie	6 468,00 €
Sociálna výpomoc	333,00 €
Realizácia podnikovej sociálnej politiky	5 946,16 €

Výdavky spolu: 12 747,16 €

OKRESNÝ SÚD VRANOV NAD TOPELOU

M.R.Štefánika 874, 093 32 Vranov nad Topľou

ZÁSADY ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE NA ROK 2011

Podľa § 7 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a zákona č. 595/2003 Z.z.. o daniach z príjmov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení, Okresný súd Vranov nad Topľou, v zastúpení JUDr. Jánom Kozenkom, podpredsedom okresného súdu a Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov justície SR, v zastúpení PhDr. Štefaom Ocilkom, predsedom ZO OZJ

dohodli sa

na použitie prostriedkov sociálneho fondu v sume **12 747,16 €**, ktoré sú určené na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov /viď rozpočet pol. I.- III./

takto :

I./ Príspevok na stravovanie:			6 468,00
z toho: sudcovia a zam. v štátnej službe	0,55 € /stravný lístok	48	5 808,00
zam. pri výk. práce vo ver.záujme	0,75 € /stravný lístok	4	660,00
II./ Sociálna výpomoc:			333,00
III/ Realizácia podnikovej sociálnej politiky			5 946,16
1/ Pri dovŕšení životného jubilea 50, 55, 60, 65 rokov veku	100 €	3	300,00
2/ Pri pracovnom jubileu prvého vstupu do zamestnania			645,00
z toho: a/ pri odpracovaní 20 rokov	85 €	1	85,00
b/ pri odpracovaní 25 rokov	100 €	2	200,00
c/ pri odpracovaní 30 rokov.	115 €	2	230,00
d/ pri odpracovaní 35 rokov	130 €	1	130,00
e/ pri odpracovaní 40 rokov	145 €		0,00
f/ pri odpracovaní 45 rokov	160 €		0,00
3/ Príspevok na dovolenku	66 €	52	3 432,00
4/ Príspevok na školiaco-športové dni			503,16
5/ Kultúrno-poznávacia činnosť			320,00
6/ Príspevok na spoloč. posedenie pri príležitosti vyhodnotenia roka			434,00
7/ Príspevok na rehabilitáciu	6 €	52	312,00
Výdavky spolu:		0,00	12 747,16

-2/ je nepretržité odpracovanie doby 3 rokov na Okresnom súde vo Vranove nad Topľou.
Výška príspevku na úhradu lístkov na kultúrne podujatie je 6 €/osoba/rok
Príspevok na dovolenku sa vyplatí zamestnancom pri splnení podmienky čerpania dovolenky v dĺžke 10 pracovných dní.

Tieto zásady čerpania sociálneho fondu tvoria prílohu ku KZ a sú platné a záväzné dňom 1.02.2011