

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**uzatvorená dňa 31. 12. 2013 v Michalovciach**

**medzi**

**Okresným súdom Michalovce zastúpeným vedúcim**

**služobného úradu**

**a**

**Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov**

**Justície v Slovenskej republike pri Okresnom súde**

**Michalovce**

**zastúpenou predsedom ZO OZJ**

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 31. decembra 2013 v Michalovciach

medzi

Okresným súdom Michalovce zastúpeným vedúcim služobného úradu (ďalej len  
zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov Justície v Slovenskej republike pri

Okresnom súde Michalovce zastúpenou predsedom ZO OZJ

na obdobie 2 kalendárnych rokov platnú do uzavretia novej kolektívnej zmluvy.

Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2014, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2014 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na roky 2014, 2015.

## **Kolektívna zmluva pozostáva z nasledovných častí a to:**

- 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./ Vedenie Okresného súdu Michalovce uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Vedenie organizácie v súlade so zákonom č. 83/1990 a jeho novely č. 62/1992 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 v pracovnoprávných vzťahov. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, 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 odchyliť ( § 229 – 240 ZP).

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 ich funkčného platu.

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

3./ Vedenie Okresného súdu Michalovce bude bezplatne poskytovať odborovým organizáciám a ich orgánom priestory na pracoviskách, vrátane ich vybavenia na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť a hradiť náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Vedenie Okresného súdu raz ročne poskytne služobné motorové vozidlo za účelom zabezpečenia dopravy zástupcu ZO OZJ pri OS Michalovce na Rade predsedov OZ Justície.

4./ Vedúci služobného úradu 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 a 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 OZJ.

5./ Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- kolektívnym vyjednávaním
- spolurozhodovaním
- prerokovaním
- právom na informácie
- kontrolnou činnosťou

6./ Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v OZJ a ďalej umožní odborovým orgánom konania členských schôdzí počas pracovnej doby.

7./ Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnávateľ zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy a pri štátnych zamestnancoch v sume funkčného platu.

8./ Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov odborového zväzu zastupujúcich zamestnancov za ich názory a kritické pripomienky, pričom bude plne rešpektovať ich právnu ochranu.

9./ Zamestnávateľ bude spolurozhodovať so ZO OZJ v týchto prípadoch:

- rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu,
- vo veciach skončenia štátnozamestnaneckého pomeru a verejnej služby
- služobných predpisov

- vydanie pracovného poriadku a služobného poriadku organizácie
- určenie doby čerpania dovolenky (plán dovoleniek)

10./ Zamestnávateľ pri obsadzovaní uvoľneného alebo novovytvoreného miesta bude postupovať v súlade s § 33 ods. 1 písm. b/ zákona č. 400/2009 o štátnej službe bez výberového konania ( tzv. kariérny postup), ak o uvedené miesto prejaví záujem vlastný zamestnanec a bude spĺňať predpoklady vyžadované právnymi predpismi (§ 19 zákona č. 400/2009 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.)

11./ Zamestnávateľ prerokuje možnosť umiestnenia zamestnanca na iných pracoviskách v rámci rezortu na pracovnej pozícii zodpovedajúcej jeho kvalifikácii za účelom zmiernenia nepriaznivých dôsledkov zamestnanca prepusteného z organizačných dôvodov.

12./ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prizve na prerokovanie návrhu rozpočtu v mzdovej a sociálnej oblasti zástupcu odborového orgánu.

13./ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude dbať o vytváranie optimálnych podmienok pri odmeňovaní zamestnancov.

14./ Zamestnávateľ prizve člena výboru odborového orgánu na posúdenie a pripomienkovanie návrhu na odmeny s poradným hlasom (Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov).

- prerokuje pravidlá pre postup zamestnancov do vyššieho platového stupňa, rozsah pracovných činností a pracovnej doby rozhodujúcich pre zaradenie zamestnanca do platového stupňa, prerokuje podmienky pre priznanie osobného príplatku k platu, podmienky a výšku príplatku za riadenie.

15./ Členom odborov sa rozumie každý člen OZ, ktorý nie je v omeškaní v platení členských príspevkov viac ako 3 mesiace ( vid' stanovy OZ)

16./ Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy na základe písomnej žiadosti členov odborovej organizácie.

Členovia ZO OZJ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov mzdovou účtárňou Okresného súdu Michalovce ( vid'. stanovy OZJ SR).

## **II. Hmotná zainteresovanosť – mzdy a odmeny**

1./ Výplatný termín je určený na 8. deň v mesiaci, ak termín pripadne na sviatok, sobotu alebo nedeľu, mzda bude vyplatená v predchádzajúci pracovný deň.

2./ Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzda.

3./ Odmeňovanie a pracovná pohotovosť sudcov a čakatel'ov upravuje zákon NR SR č. 385/2000 Z.z. o sudcoch a prísediacich.

4./ Odmeňovanie a pracovná pohotovosť ostatných zamestnancov sa uskutočňuje podľa zák. č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v platnom znení.

5./ Zamestnávateľ poskytne odmenu:

a/ zamestnancovi v štátnej službe v zmysle zák. č. 400/2009 Z. z., § 99 ods. 1 písm. a) – f)

b/ zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2003 § 20 ods. 1 písm. a) až c)

### **III. Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu**

#### **1./ Sociálny fond sa tvorí:**

a/ povinný prídela do sociálneho fondu je 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom a zamestnancom vo verejnej službe a sudcom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

b/ ďalší prídela do sociálneho fondu maximálne vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

c) ďalší prídela do sociálneho fondu maximálne vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancom vo verejnej službe a sudcom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa, fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúce povinný prídela do fondu vykoná zamestnávateľ do 31. januára nasledujúceho roka v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z. § 6 ods. 3.

#### **2./ Použitie fondu**

Prostriedky fondu budú použité pre zamestnancov a sudcov

a/ na stravovanie nad rámec záväzných predpisov

b/ na dopravu pre zamestnancov nad rámec záväzných predpisov

c/ realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

d/ ostatné čerpanie

Príspevky z fondu poskytnuté zamestnancom sa zdaňujú osobitnou sadzbou vo výške 20 % v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení a zároveň podliehajú aj odvodu do poisťovného a príspevku do poisťovní, s výnimkou príspevku na závodné stravovanie.

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2014,2015 bude určený samostatným dodatkom do 28.2. toho ktorého roku.

Zamestnávateľ poskytne ZO OZJ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu na požiadanie.

### K bodu a/

1. Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom, sudcom príspevok na stravovanie vo výške

- zamestnancom v štátnej službe	0,32 €
- zamestnancom vo verejnej službe	0,68 €
- sudcom	0,68 €

na každé podané jedlo.

Stravný lístok sa **neposkytne** v prípade, ak si zamestnanec vyúčtuje stravné pri služobnej ceste, pri materskej a rodičovskej dovolenke.

Všetky zásady stravovania sa týkajú všetkých kategórii zamestnancov a sudcov.

2. Stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi a sudcovi podľa počtu odpracovaných dní v predchádzajúcom mesiaci. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné lístky aj za čas čerpania dovolenky na zotavenie, a to za prvých 5 dní skutočne čerpanej dovolenky za kalendárny rok. Zamestnávateľ poskytne stravné lístky za dni čerpanej dovolenky na základe prehodnotenia čerpania dovolenky k 30.10. toho ktorého kalendárneho roku.

3. Zabezpečí sa podanie stravy pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci podnikovej sociálnej politiky na regeneráciu pracovnej sily, branno-športových hier 2 krát ročne, túr organizovaných pre pracovníkov súdu a ich rodinných príslušníkov, spoločenských akcií, priateľských športových zápasov, podujatí a turnajov organizovaných vedením súdu v súčinnosti s odborovou organizáciou, pri stretnutiach s dôchodcami v maximálnej sume 600,00 € na akciu, podľa finančných možností sociálneho fondu.

### K bodu b/

1./ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 30 % ak funkčný plat presiahne minimálnu mzdu až do výšky funkčného platu 580 € za podmienok, ak náklady vynaložené na dopravu sú vyššie ako 7 € mesačne. Príspevok sa priznáva na základe preukázania cestovných lístkov za príslušný mesiac.

Zamestnancovi s trvalým bydliskom mimo mesta, vzdialenom od mesta viac ako 10 km, zamestnávateľ poskytne jednorazový príspevok na dopravu vo výške max 30 € ročne podľa možností sociálneho fondu, na základe žiadosti k 30.10. toho ktorého roku, vo výplatnom termíne za mesiac október. Príspevok sa poskytne len zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa 9 mesiacov v roku.

Príspevok na cestovné sa poskytne na základe žiadosti, v ktorej žiadateľ uvedie:

- Meno, priezvisko a adresa zamestnanca
- Druh použitého dopravného prostriedku
- Doklad o výške cestovného (napr. potvrdenie SAD, internet).

2./ Zamestnávateľ poskytne príspevok na dopravu pri akciách, ktoré budú účelovo organizované na regeneráciu pracovnej sily (branné cvičenia, stretnutie s dôchodcami, výlety, zájazdy a pod.) vo výške 50 % cestovných nákladov, v prípade dostatočných finančných prostriedkov uhradí faktúru v celom rozsahu.

## **K bodu c/**

1./ Zamestnávateľ poskytne príspevok na dovolenku (rekreáciu) zamestnancovi, ktorý je členom ZO OZJ, a ktorý odpracoval v príslušnom kalendárnom roku 90 pracovných dní do 30. júna príslušného roku (do odpracovaných dní sa nezarátava PN, MD, RD, ošetrovné, ospravedlnená absencia). Peňažný príspevok sa vypláti vo výške 20 EUR vo výplatnom termíne za mesiac jún.

2./ Zamestnávateľ poskytne príspevok všetkým zamestnancom, ktorí odpracovali v organizácii najmenej deväť mesiacov v roku vyplatený vo forme vianočného príspevku v mesiaci december, podľa finančných možností sociálneho fondu.

## **K bodu d/**

### **1./ Regenerácia pracovnej sily**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily (masáže, sauna, kúpanie, solárium, fitness, tenisové kurty, aerobik, lyžiarske vleky, na zakúpenie pernentiek na rehabilitačno-relaxačné cvičenia a ozdravovacie pobyty v zariadeniach na tento účel zriadených, na zakúpenie lístkov na kultúrne podujatia) vo výške preukázaných nákladov podľa finančných možností sociálneho fondu, najviac však 10,00 € ročne na zamestnanca.

Zamestnancovi možno poskytnúť príspevok na zdravotné pomôcky a zdravotné úkony (napr. stomatologické ošetrovanie, príspevok na okuliare a pod.) do výšky 30 € na zamestnanca ročne. Príspevok sa poskytuje na základe preukázateľných nákladov.

### **2./ Sociálna výpomoc**

Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok zamestnancovi, ktorý sa nevinene dostal do sociálnej a finančnej núdze jednorazovú sociálnu výpomoc do sumy 235,00 € v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie:

- úmrtie manžela, manželky, druhá, družky, dieťaťa alebo jedného z rodičov, s ktorým žije v spoločnej domácnosti a zamestnanec nie je vydatý, ženatý
- živelná pohroma, lúpež, vlámanie
- dlhodobá práceneschopnosť.

Sociálna výpomoc sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca. Obdobne sa postupuje pri úmrtí zamestnanca a poskytovaní sociálnej výpomoci pre manžela, manželku alebo nezaopatrené deti. Žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci, prerokovaná a odporúčaná odborovým orgánom, musí obsahovať dôvod poskytnutia výpomoci a stručnú charakteristiku sociálnych pomerov žiadateľa.

### **3./ Rekreačné**

Pre zamestnancov tunajšieho súdu a ich rodinných príslušníkov prispeje zamestnávateľ zo sociálneho fondu 2,50 € na deň pri rekreačnom pobyte v zariadení súdu na Zemplínskej Šírave.

Z radov pracovníkov uchádzajúcich sa o domácu a zahraničnú rekreáciu (SOREA) budú uprednostnení pracovníci, ktorí dosahujú trvale dobré pracovné výsledky.

Zo sociálneho fondu bude poskytnutý príspevok pracovníkovi a jeho rodinnému príslušníkovi do výšky 50% z ceny rekreačného poukazu, maximálne však do výšky 35,00 € pre pracovníka a rodinného príslušníka v roku.

Pri organizovaní skupinových zájazdov, rekreácií, pre pracovníkov súdu a ich rodinných príslušníkov (najviac však 2x ročne) a liečebného pobytu pre pracovníka súdu, bude poskytnutý príspevok na úhradu nákladov – maximálne čiastku 40,00 € na jedného pracovníka.

Organizácia poskytne príspevok na detskú rekreáciu a detské tábory na jeden poukaz pre jedno nezaopatrované dieťa povinnej školskej dochádzky t.j. do 15-rokov veku dieťaťa vo výške 20,00 € (raz ročne).

Pracovníci môžu využívať zariadenie rezortu v Omšeni, Kováčovej podľa rozdeľovníka prostredníctvom inštitútu MS SR, rekreačné chaty súdov podľa zoznamu.

#### **4./ Sociálna podniková politika**

Zamestnancom budú vyplácané aj peňažné dary pri pracovných, životných výročiach, pri odchode do starobného a invalidného dôchodku:

- pri 15 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške 60,- €
- pri 20 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške 70,- €
- pri 25 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške 90,- €
- pri 30 rokoch a pri každých ďalších 5 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške 90,- €
- pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku 90,- €
- pri životnom jubileu dožitia 60 rokov veku 90,- €
- pri odchode do starobného a plného invalidného dôchodku a predčasného starobného dôchodku sudcom a zamestnancom štátnej služby 100,- €
- zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme možno poskytnúť peňažný dar pri prvom skončení pracovného pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, najviac v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru.

Pri výročí dožitia 50 rokov veku, pri prvom odchode do starobného dôchodku alebo plného invalidného dôchodku má zamestnanec nárok na zakúpenie rekreačného alebo liečebného poukazu z prostriedkov sociálneho fondu.

Poukaz sa uhradí do výšky 90, - €, zvyšok hodnoty poukazu uhradí zamestnanec.

Výška odmeny bude ustálená po zhodnotení podielu pracovníka na plnení pracovných úloh, vedúcim služobného úradu v súčinnosti s odborovým orgánom a celkovej výšky finančných prostriedkov určených v rozpočte sociálneho fondu.



## 5./ Poskytovanie pôžičiek

Zamestnancom justície **možno** poskytnúť účelovú návratnú pôžičku do výšky 335,- € na zamestnanca a to v poradí došlých žiadostí s poukazom na odôvodnenosť potrieb po prerokovaní ZO OZJ a vedúcim služobného úradu.

Pôžičku je zamestnanec povinný vrátiť na účet sociálneho fondu formou zrážok zo mzdy maximálne do 2 rokov odo dňa poskytnutia pôžičky. O poskytnutie ďalšej pôžičky môže zamestnanec požiadať v dobe, iba raz za 3 roky, ktorá začne plynúť počnúc dňom zloženia poslednej splátky predchádzajúcej pôžičky. V prípade malého záujmu, môže zamestnanec požiadať o poskytnutie pôžičky aj v kratšom časovom období.

Žiadosť o pôžičku, musí obsahovať úplnú adresu žiadateľa, výšku pôžičky a jej účel.

Po rozviazaní pracovného pomeru, pôžička je splatná najneskoršie do 6-tich mesiacov odo dňa skončenia zamestnaneckého pomeru.

## IV. Pracovné podmienky, pracovné prostredie a sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť

1./ 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 všetkých pracovníkov s bezpečnostnými a požiarными predpismi, ako aj venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov pracovníkom, ktorým takého prostriedky patria.
- umožní účasť na lekárskech preventívnych prehliadkach.

2/ **Pracovný čas** v zmysle rozhodnutia predsedu okresného súdu o pružnom pracovnom čase:

- základný pracovný čas je: pondelok až piatok od 08:00 hod. do 14.00 hod.

Zúčtovacie obdobie – **týždenné**, v rámci ktorého musí zamestnanec odpracovať príslušný rozsah pracovného času:

- týždenný s odpracovaním 37 a ½ hodiny týždenne – zamestnanci verejnej služby a zamestnanci štátnej služby,
- týždenný s odpracovaním 40 hod. týždenne – sudcovia ( § 39 zák. č. 385/2000)

Rozvrh pracovného času zamestnancov je upravený v Rozvrhu práce Okresného súdu Michalovce.

3/ Predseda okresného súdu má právo určiť svojmu podriadenému zamestnancovi rovnomerné rozvrhnutie pracovného času za účelom zabezpečenia plnenia služobných a pracovných úloh tak, aby nebol narušený chod okresného súdu.

4./ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nemohol dopraviť do práce z dôvodu nepredvídaných okolností na ceste do práce (napr. havária motorových vozidiel, poveternostné vplyvy počasia), pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu najviac v rozsahu **jedného dňa** v kalendárnom roku a to na základe potvrdenia tejto skutočnosti verejným prepravcom, príslušným orgánom samosprávy alebo písomným čestným vyhlásením zamestnanca. Potvrdenie alebo čestné vyhlásenie sa doručuje personálnemu oddeleniu s podpisom predsedu okresného súdu.

5./ Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na nevyhnutne potrebný čas, za ktorý sa považuje pracovný deň, t. j. 7 ½ hodiny:

a/ bezpríspevkovým darcom krvi a iného biologického materiálu (§ 138 ods. 2 a 143 odsek 2 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov)

b/ pri úmrtí rodinného príslušníka (§ 141 ods. 2 písm. d/ a § 143 ods. 2 Zákonníka práce)

6./ Odchodné a odstupné

Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZJ v prípade prepúšťania a poskytne:

#### **U štátnych zamestnancov:**

a/ v prípade skončenia štátnozamestnaneckého pomeru služobným úradom patrí štátnemu zamestnancovi odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 53 zákona o štátnej službe v sume jedného funkčného platu zamestnanca,

b/ pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi v štátnej službe odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 zákona o štátnej službe o výšku jeho funkčného platu zamestnanca.

#### **U zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme:**

a/ zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

b/ pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

5./ Základná výmera dovolenky zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 33 rokov veku.

6./ Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne zamestnancovi nad rámec ustanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi v prípadoch starostlivosti

a/ o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré nemá v trvalej domácej opatere;

b/ o maloleté dieťa do veku 12 rokov, v mimoriadnych situáciách, ktoré sa netýkajú zdravotného stavu;

c/ o zdravotne postihnuté alebo invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere;

d/ o chorého manžela, druha, družku, rodiča zamestnanca, ako aj rodiča jeho manžela druha a starostlivosti o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave vyžadujúcom osobitnú opateru a preukázanú potvrdením ošetrojúceho lekára

- najviac päť pracovných dní v kalendárnom roku a poskytne len jednému z rodinných príslušníkov,

e/ poskytne sa zamestnancovi v prípade úmrtia rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca v rozsahu najviac 1 deň.

8./ V rámci podnikovej politiky bude organizovaná účasť na domácich a zahraničných zájazdoch, resp. rekreačných a liečebných pobytoch, športových a kultúrnych podujatiach.

9./ Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať do konca kalendárneho roka s tým, že zamestnávateľ umožní zamestnancom preniesť si najviac jeden týždeň dovolenky do nasledujúceho roka (ZP § 111)

10./ Zamestnávateľ bude prispievať zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie príspevkov vo výške najmenej 2,0 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov a štátnych zamestnancov max. 35 € na jedného zamestnanca.

11./ Ak v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.decembra 2013 je dohodnutá určitá výška platenia príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.12.2013, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2014 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

11./ Zamestnávateľ umožní zamestnancom za účelom prehĺbenia kvalifikácie účasť na vzdelávacích podujatiach zameraných na pracovné činnosti, ktoré zamestnanec vykonáva. Účasť na tomto vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorú prislúcha zamestnancovi mzda.

V súlade s aktuálnymi potrebami zamestnávateľa, zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na zvyšovaní kvalifikácie.

## V. 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 90 dní po uplynutí kalendárneho roka.

3./ Výbor ZO OZJ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od jej uzatvorenia.

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

5./ Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.

6./ Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2014 do 31.12.2015. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

V Michalovciach dňa

predseda  
ZO OZJ pri Okresnom súde Michalovce  
JUDr. Peter Bodo

predseda  
Okresného súdu Michalovce  
JUDr. Martin Stretavský