

191 14

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 29. januára 2014 v Liptovskom Mikuláši

medzi

Okresným súdom Liptovský Mikuláš
zastúpeným predsedníčkou súdu
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základnou organizáciou odborového zväzu
Justície v Slovenskej republike pri Okresnom súde
Liptovský Mikuláš**
zastúpenou predsedom ZO OZJ
(ďalej len „ZO OZJ“)

na obdobie od 01. 02. 2014 až do nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy,
najneskôr do 31. 01. 2015.

V súlade so zákonom 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, s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákonom č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príseďiacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, táto kolektívna zmluva pozostáva z nasledovných častí:

- I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy
- II. Podmienky vykonávania štátnej služby a práce vo verejnom záujme
- 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 uznáva ZO OZJ a výbor ZO OZJ za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Vedenie organizácie v súlade so zákonom č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov, v súlade s ústavným právom na združovanie, uznáva existenciu ZO OZJ na pracovisku, bude rešpektovať všeobecnú zásadu pre účasť odborov v pracovnoprávných vzťahoch. ZO OZJ 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 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 ZO OZJ budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy členom výboru ZO OZJ v nevyhnutnom rozsahu, najviac 5 pracovných dní v roku bez žiadosti o refundáciu mzdy.

(3) Vedenie okresného súdu bude bezplatne poskytovať ZO OZJ pracovné priestory vrátane ich vybavenia pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť.

(4) V prípade potreby bude predsedníčka súdu pozvaná na rokovanie Výboru ZO OZJ. Predseda ZO OZJ bude pozvaný na porady organizované zamestnávateľom, na ktorých sa budú prejednávať úlohy, ktoré súvisia s obsahom uzatvorenej kolektívnej zmluvy.

(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 ZO OZJ.

(7) Zamestnávateľ (služobný úrad) vydá pracovný (služobný) poriadok po predchádzajúcom súhlase ZO OZJ.

(8) Členom odborovej organizácie sa rozumie každý člen ZO OZJ, ktorý nie je v omeškaní s platením členských príspevkov viac ako 3 mesiace (článok 8 Stanov OZJ v SR).

II.

Podmienky vykonávania štátnej služby a práce vo verejnom záujme

- (1) Služobný čas štátneho zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Pracovný čas zamestnanca pri výkone prác vo verejnom záujme (ďalej len „zamestnanec pri VPvVZ“) je 37 a ½ hodiny týždenne.

(3) Základná výmera dovolenky

- a) štátnych zamestnancov je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku,
- b) zamestnancov pri VPvVZ je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi pri VPvVZ, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že štátnym zamestnancom, zamestnancom pri VPvVZ a sudcom bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) príspevok vo výške 20,- eur mesačne. Nárok na príspevok vzniká prvýkrát za mesiac nasledujúci po mesiaci, v ktorom štátny zamestnanec, zamestnanec pri VPvVZ alebo sudca dobrovoľne vstúpi do systému doplnkového dôchodkového sporenia. Za kalendárny mesiac, v ktorom nevznikne nárok na plat, resp. mesačný zárobok a za mesiac, v ktorom došlo k ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru alebo obdobného pracovného pomeru, nárok na príspevok nevzniká.

(5) Pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 47 písm. a) a b) zákona o štátnej službe alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu patrí štátnemu zamestnancovi odstupné nad rozsah uvedený v § 53 ods. 1 zákona o štátnej službe:

- a) v sume jedného funkčného platu ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval menej ako dva roky,
- b) v sume dvoch funkčných plátov ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky.

Pri skončení pracovného pomeru z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a), b) a c) Zákonníka práce patrí zamestnancovi pri VPvVZ odstupné nad rozsah uvedený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce:

- a) v sume jedného priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer zamestnanca trval dlhšie ako jeden rok a menej ako dva roky,

- b) v sume dvojnásobku priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer zamestnanca trval dlhšie ako dva roky.

(6) 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 § 54 ods. 1 zákona o štátnej službe v sume jeho funkčného platu. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

III.

Tvorba sociálneho fondu

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom, zamestnancom pri VPvVZ a sudcom na výplatu za kalendárny rok,
- b) ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom, zamestnancom pri VPvVZ a sudcom na výplatu za kalendárny rok.

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte organizácie. Prídelenie do sociálneho fondu sa vykonáva mesačne zo základu, ktorým je súhrn hrubých plátov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Použitie prostriedkov sociálneho fondu

Prostriedky fondu budú použité pre štátnych zamestnancov, zamestnancov pri VPvVZ, sudcov a zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohody o vykonávaní práce:

- a) na stravovanie nad rozsah stanovený všeobecne záväzným predpisom,
- b) na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Použitie prostriedkov sociálneho fondu na stravovanie

Hodnota stravného lístka je 4,- eur, pričom zamestnávateľ prispieva zamestnancovi pri VPvVZ a sudcom podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce na stravovanie príspevkom vo výške 55 % ceny jedla a zamestnancovi v štátnej službe vo výške 65 % ceny jedla. Pri poskytovaní stravného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín zamestnávateľ postupuje podľa osobitného predpisu.

Okrem toho zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na závodné stravovanie na každé podané jedno vo výške:

- zamestnancom v štátnej službe	0,58 eur
- zamestnancom pri VPvVZ	0,98 eur
- sudcom a ostatným zamestnancom	0,60 eur

Štátnemu zamestnancovi sa poskytnú stravné lístky v počte zodpovedajúcom počtu dní, počas ktorých štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu v príslušnom mesiaci. Sudcovi a zamestnancovi pri VPvVZ sa poskytne stravný lístok za každý odpracovaný deň v príslušnom mesiaci. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi, sudcovi a zamestnancovi pri VPvVZ stravný lístok aj za čerpanie dovolenky v príslušnom mesiaci, prvýkrát za dovolenku za kalendárny rok 2012.

Stravný lístok sa ďalej poskytne sudcom a zamestnancom aj za čerpanie náhradného voľna, ktoré im vzniklo za prácu nadčas, a to pri splnení dvoch podmienok:

- ak im za uvedenú prácu nadčas už nebol poskytnutý stravný lístok,
- ak si náhradné voľno čerpajú v jednej pracovnej zmene v dĺžke najmenej štyroch hodín.

V prípade, ak si zamestnanec čerpá náhradné voľno za prácu nadčas v rozsahu menej ako 4 hodiny, patrí mu za takýto deň stravný lístok podľa § 152 ods. 1 Zákonníka práce.

Stravný lístok zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti sa poskytne, pokiaľ výkon jeho práce spĺňa podmienky § 152 ods. 2 Zákonníka práce.

Stravný lístok sa neposkytne v prípade, ak si zamestnanec vyúčtuje stravné pri služobnej ceste, alebo ak mu bude v súvislosti s pracovnou cestou bezplatne poskytnutá strava.

Zamestnávateľ v rámci finančných možností prostriedkov sociálneho fondu zabezpečí podanie stravy aj pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci podnikovej sociálnej politiky na regeneráciu pracovnej sily a pri stretnutiach s dôchodcami.

Použitie prostriedkov sociálneho fondu na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky

Na základe dohody zamestnávateľa a výboru ZO OZJ môže byť poskytnutý príspevok zo sociálneho fondu na úhradu nákladov spojených s organizáciou kolektívnych podujatí.

Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok zamestnancovi na základe jeho žiadosti, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej núdze, jednorazovú sociálnu výpomoc do sumy 165,00 eur v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie:

- úmrtie manžela, manželky, druha, družky alebo dieťaťa,
- živelná pohroma, lúpež, vlámanie,
- dlhodobá práceneschopnosť (najmenej 40 pracovných dní nepretržite)

Opakovane si môže zamestnanec uplatniť nárok po uplynutí 3 rokov od posledného poskytnutia príspevku.

Nárok na príspevok za dlhodobú práceneschopnosť si nemôžu uplatniť sudcovia, ktorí poberajú náhradu za stratu na plate v zmysle zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich v znení neskorších predpisov.

Obdobne sa postupuje pri úmrtí zamestnanca a poskytovaní sociálnej výpomoci pre manžela, manželku alebo nezaopatrené deti.

V rámci podnikovej politiky budú zamestnancom vyplácané aj peňažné dary pri pracovných, životných výročiach, pri odchode do starobného a invalidného dôchodku:

- pri 20 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	67,- eur
- pri 25 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	83,- eur
- pri 30 rokoch a pri každých ďalších 5 rokoch odpracovaných v rezorte Ministerstva spravodlivosti SR vo výške	100,- eur
- pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku	34,- eur
- pri odchode do starobného a plného invalidného dôchodku	100,- eur

Peňažný dar pri odchode do dôchodku bude poskytnutý zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri VPvVZ, ktorí nemajú odchodné riešené zákonom priaznivo.

Príspevky z fondu poskytnuté zamestnancom sa zdaňujú sadzbou vo výške 19 % a uhrádza sa z nich sociálne a zdravotné poistenie za zamestnanca aj za zamestnávateľa v zákonom stanovenej výške, s výnimkou príspevku na závodné stravovanie.

Výška členského príspevku je 1 % z čistého mesačného príjmu člena odborovej organizácie, maximálne do výšky 6,64 eur. Členovia budú hradiť členské príspevky vždy do 15. dňa v nasledujúcom mesiaci, za ktorý bol príjem realizovaný.

IV.

Pracovné podmienky, pracovné prostredie a sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť

Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Pracovný čas

v zmysle Rozvrhu práce Okresného súdu Liptovský Mikuláš na rok 2014 (Spr. 1914/13) je pružný pracovný čas s uplatnením týždenného modelu, v rámci ktorého si zamestnanec volí sám čas príchodu do práce a odchodu z práce nasledovný:

- **Pružný pracovný čas:** od 6.00 hod. – 18.30 hod.
- **Časové rozpätie začiatku pracovného času:** 6.30 hod. – 8.00 hod.
- **Časové rozpätie konca pracovného času:** 14.00 hod. – 18.30 hod.

- **Základný časový úsek s povinnou prítomnosťou na pracovisku:** 8.00 hod. – 14.00 hod.
- **Prestávka na obed:** 11.15 hod. – 11.45 hod.

Základný pracovný čas, keď je zamestnanec povinný byť na pracovisku je od 8.00 h do 14.00 h, okrem stredy, kedy pracovník, ktorý vybavuje stránky, je povinný byť na pracovisku od 7.30 h do 16.00 h.

Povinná prítomnosť sudcu na pracovisku je od 9.00 h do 14.00 h.

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

- týždenný s odpracovaním 37,5 hodiny – zamestnanci štátnej služby,
- týždenný s odpracovaním 37,5 hodiny – zamestnanci pri VPvVZ.

Pri pružnom pracovnom čase sa za nevyhnutne potrebný čas pri prekážkach v práci na strane zamestnanca v zmysle § 141 ods. 2 písm. a) v súlade s § 143 ods. 2 Zákonníka práce, (napr. vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení) považuje doba povinnej prítomnosti na pracovisku, t. j. 5,5 hodiny.

Pri prekážkach na strane zamestnanca, ktoré preukázateľne trvali celú dennú pracovnú zmenu, sa za nevyhnutne potrebný čas považuje 7,5 hodiny. Dĺžku nevyhnutne potrebného času je povinný preukázať zamestnanec lekársnym potvrdením.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu pri jednej dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca počas kalendárneho roka vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca od prvého dňa do piateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti a od šiesteho do desiateho dňa vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu. Pri ďalších dočasných pracovných neschopnostiach zamestnanca počas toho istého kalendárneho roka pre určenie výšky náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti platia ustanovenia § 8 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Pracovné prostredie

Zamestnávateľ 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 zamestnancov s bezpečnostnými a požiarnymi predpismi, ako aj venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov zamestnancom, ktorým takéto prostriedky patria.

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

Pracovníci môžu využívať zariadenie rezortu v Omšeni a Kováčovej podľa rozdeľovníka prostredníctvom inštitútu Ministerstva spravodlivosti SR a rekreačné chaty súdov podľa zoznamu.

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 vykonávajú zmluvné strany vždy po uplynutí polročného obdobia platnosti zmluvy.

(3) Výbor ZO OZJ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od jej uzavretia.

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

(5) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania obidvoma zmluvnými stranami súčasnosťou od 01. 02. 2014 do nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy, najneskôr do 31. 01.2015.

V Liptovskom Mikuláši, dna

Mgr. Róbert Droppa
predseda ZO OZJ

JUDr. Iveta Žišková
predsedníčka súdu