

Spr 176/14

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2014

uzatvorená medzi

**Okresným súdom Čadca, zastúpeným predsedníčkou
Okresného súdu**

a

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov
justície v Slovenskej republike, zastúpenou predsedníčkou**

**Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov
justície pri Okresnom súde Čadca**

DIČ: 0030810876-20

bežný účet ČSOB a.s., pobočka Čadca

č. 4002162829/7500

Okresný súd Čadca, zastúpený predsedníčkou Okresného súdu Čadca
JUDr. Adrianou Pytliakovou PhD.

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov justície v Slovenskej
republike pri Okresnom súde Čadca, zastúpená predsedníčkou Základnej
organizácie Odborového zväzu justície pri Okresnom súde Čadca
Bc. Janou Michalkovou

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie jedného /1/ roka s platnosťou do uzatvorenia novej
kolektívnej zmluvy.

I.

Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva na rok 2014 / ďalej len „KZ“/ medzi Okresným súdom Čadca /
ďalej len „zamestnávateľ“/ a Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov
justície pri OS Čadca / ďalej len „ZO OZJ pri OS Čadca“/ sa uzatvára v súlade s § 2
ods. 3 písm. c) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov v súlade s ustanoveniami §§ 229 až 231 Zákonníka práce / ďalej len „ZP“/,
v súlade so § 118 a 119 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení
niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a v súlade s ustanovením § 1 ods. 1
Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo
verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Táto KZ upravuje:
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomnú spoluprácu účastníkov zmluvy
 - podmienky vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami
 - podmienky vykonávania práce vo verejnom záujme
 - tvorbu a použitie sociálneho fondu

3. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy
- 3.1 Zamestnávateľ ako služobný úrad uznáva ZO OZJ pri OS Čadca a výbor ZO OZJ pri OS Čadca za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov a v znení neskorších predpisov a podľa článku 1 ods. 2 stanov Odborového zväzu justície v SR a bude rešpektovať všeobecnú zásadu
- 3.2 Pre účasť odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch majúciach vplyv najmä na sociálnu oblasť zamestnancov OS Čadca. ZO OZJ pri OS Čadca uzatvára so zamestnávateľom túto KZ s cieľom vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov OS Čadca.
- 3.3 Zamestnávateľ pre činnosť ZO OZJ pri OS Čadca bude vytvárať priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Poskytne na výkon funkcie predsedu ZO OZJ pri OS Čadca, člena výboru alebo výborom ZO OZJ pri OS Čadca povereného člena ZO OZJ pri OS Čadca voľno s náhradou mzdy najviac štyri dni v kalendárnom roku.
- 3.4 Zamestnávateľ poskytne v zmysle § 240 ods. 5 ZP na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie pracovné priestory na zasadnutia výboru ZO OZJ pri OS Čadca, vrátane jej zariadenia. Potrebu použitia týchto priestorov bude odborová organizácia oznamovať zamestnávateľovi v dostatočnom časovom predstihu. Zamestnávateľ sa zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie, v prípade potreby, poskytovať bezplatne telefónne, faxové linky a počítačové spojenie na odosielanie e-mailových správ predsedníčke Bc. Jane Michalkovej telefónnu linku kl. 209 a počítač evidovaný pod č. DHM-10/1207/MS SR a podpredsedníčke Janke Kopáskovej telefónnu linku kl. 239 a počítač evidovaný pod č. DkDM 10/00012, pričom obidvaja odboroví funkcionári budú viesť presnú evidenciu telefónnych hovorov. Zamestnávateľ sa ďalej zaväzuje poskytnúť v prípade účasti na zasadnutí ZO OZ poskytnúť služobné motorové vozidlo Škodca Octavia combi ŠPZ CA 816 CS.
- 3.5 Služobný úrad sa zaväzuje, že nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
- 3.6 Služobný úrad poskytne v zmysle § 240 ods. 3 ZP pracovné voľno s náhradou mzdy predsedníčke ZO OZJ v rozsahu 4 hodín mesačne na výkon funkcie v ZO OZ bez žiadosti o refundáciu mzdy.
- 3.7 Predsedníčka súdu bude pozývaná na rokovanie výboru ZO OZJ pri OS Čadca. Zamestnávateľ umožní zvoliť schôdzu ZO OZ po pracovnej dobe, teda po 14.00 hod.. Zamestnávateľ bude pozývať na porady, ktorých obsahom budú úlohy a opatrenia súvisiace s obsahom tejto KZ predsedníčku odborového zväzu a v jej neprítomnosti

podpredsedníčku ZO OZJ. ZO OZ umožní zamestnávateľovi oboznámiť sa so stanovami organizácie a plánom činnosti organizácie.

- 3.8 Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s odborovou organizáciou všetky návrhy služobných predpisov, opatrení na utvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby, opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov. Umožniť na základe žiadosti príslušného odborového orgánu účasť jedného člena odborej organizácie ako prísediaceho s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných vedúcim úradu podľa zákona č. 400/2009 Z.z. alebo na základe služobného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru.
- 3.9 Zamestnanci OS Čadca sa podľa ustanovenia § 229 ods. 4 a § 240 ZP zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok.

II.

Podmienky vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami

1. Zamestnávateľ akceptuje Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2014. Ďalšie podmienky vykonávania štátnej služby sa dohodli v súlade s čl. II. a III. zmluvy.
 2. Vzťahy medzi zamestnávateľom a ZO OZJ pri OS Čadca sa budú spravovať /riadiť/ v zmysle ustanovenia § 118 zákona č. 400/2009 Z. z.
 3. Týždenný služobný čas štátneho zamestnanca je upravený v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2014 v čl. II. bod č. 1 na 37 a ½ hodiny týždenne.
 4. Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je najmenej päť týždňov. Dovolenka vo výmere najmenej šesť týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho dosiahne 33 rokov veku.
1. Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie štátnym zamestnancom a sudcom príspevok vo výške 20 € mesačne, a to v prípade dobrovoľného vstupu zamestnanca do systému doplnkového dôchodkového sporenia. Čakacia doba pre poskytnutie príspevku na DDS je 3 mesiace a platí pre nových zamestnancov. Zamestnávateľ bude realizovať príspevok za zamestnanca na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Určená výška príspevku nevylučuje možnosť jeho zníženia, zvýšenia, prípadne vyplatenia mimoriadneho príspevku. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi nepatrí v prípade ukončenia štátnozamestnaneckého alebo obdobného pracovného vzťahu zamestnanca a organizácie v priebehu mesiaca. Povinnosť platiť príspevky zamestnancom vzniká prvýkrát za mesiac nasledujúci po mesiaci, v ktorom zamestnanec splnil podmienky

čakacej doby. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi nepatrí v mesiaci, v ktorom nepoberá zdaniteľnú mzdu.

2. Zamestnávateľ umožní čerpať riadnu dovolenku o výmere $\frac{1}{2}$ pracovného dňa pre štátnych zamestnancov, pričom zamestnanec je povinný vyčerpať ďalšiu $\frac{1}{2}$ -vicu pracovného dňa v tom istom mesiaci. V prípade, že nebude v mesiaci vyčerpaný celý deň dovolenky, za $\frac{1}{2}$ -vicu pracovného dňa sa stravný lístok neposkytne.
3. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 47 písm. a) a b) Zák. č. 400/2009 Z.z.:
 - a) Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 47 písm. a) a b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu patrí odstupné v sume štvornásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky, patrí mu odstupné v sume päťnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Ak funkčný plat podľa prvej vety je nižší ako posledne priznaný funkčný plat, patrí štátnemu zamestnancovi podľa prvej vety odstupné v sume štvornásobku násobku jeho posledne priznaného funkčného platu, a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako dva roky, patrí mu odstupné v sume päťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu.
 - b) Pri prvom skončení štátnej služby po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, patrí štátnemu zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jehodného mesiaca po jeho skončení.
4. Zásady poskytovania stravovania štátnym zamestnancom, tvorba a čerpanie sociálneho fondu sú uvedené v VI. Článku zmluvy.

III.

Podmienky vykonávania práce vo verejnom záujme

1. Zamestnávateľ akceptuje Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na rok 2014 pre zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. pri výkone práce vo verejnom záujme. Ďalšie podmienky vykonávania práce vo verejnom záujme sa dohodli v súlade s čl. II. zmluvy.
2. Vzťahy medzi zamestnávateľom a ZO OZJ pri OS Čadca sa budú v otázkach vykonávania práce vo verejnom záujme riadiť ustanoveniami § 229 a § 240 ZP.

3. Pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme sa dohodol na 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne.
4. Základná výmera dovolenky zamestnanca je najmenej päť týždňov. Dovolenka vo výmere najmenej šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
5. Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme príspevok vo výške 20 € mesačne, a to v prípade dobrovoľného vstupu zamestnanca do systému doplnkového dôchodkového sporenia. Čakacia doba pre poskytnutie príspevku na DDS je 3 mesiace a platí pre nových zamestnancov. Zamestnávateľ bude realizovať príspevok za zamestnanca na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Určená výška príspevku nevylučuje možnosť jeho zníženia, zvýšenia, prípadne vyplatenia mimoriadneho príspevku. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi nepatrí v prípade ukončenia pracovného pomeru, alebo obdobného pracovného vzťahu zamestnanca a organizácie v priebehu mesiaca. Povinnosť platiť príspevky zamestnancom vzniká prvýkrát za mesiac nasledujúci po mesiaci, v ktorom zamestnanec splnil podmienky čakacej doby. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi nepatrí v mesiaci, v ktorom nepoberá zdaniteľnú mzdu.
6. Zamestnávateľ umožní čerpať riadnu dovolenku o výmere $\frac{1}{2}$ pracovného dňa pre zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme, pričom zamestnanec je povinný vyčerpať ďalšiu $\frac{1}{2}$ -vicu pracovného dňa v tom istom mesiaci. V prípade, že nebude vyčerpaný celý deň dovolenky v mesiaci, za $\frac{1}{2}$ -vicu pracovného dňa sa stravný lístok neposkytne.
7. Zamestnancom zaradeným podľa katalógu pracovných činností s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme bez stanoveného času zamestnania na súde a zamestnancom zaradeným podľa katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme s dobou zamestnania na súde najmenej tri roky určí zamestnávateľ v zmysle § 7 ods. 7 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení zmien a noviel, tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify 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.
8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej vo výške:

a) trojnásobku mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a) dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

9. Zásady poskytovania stravovania zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme, torba a čerpanie sociálneho fondu sú uvedené v čl. VI. Zmluvy.

IV.

Pracovné podmienky, pracovné prostredie a sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť pre zamestnancov súdu

9. Zamestnávateľ zaviedol pružný pracovný čas ako pružný pracovný týždeň v rozsahu 37 a ½ hodiny týždenne. Pracovný čas sudcov sa riadi ustanovením § 39 zákona č. 385/2000 Z. z. Denný prevádzkový čas, dĺžka voliteľného a základného pracovného času je stanovená Rozvrhom práce OS Čadca na rok 2014 s ohľadom na prevádzkové potreby zamestnávateľa (stránkový deň, činnosť podateľne, informačného centra ai.)

10. Prestávka na odpočinok a oddych sa stanovuje v čase od 11.30 hod. do 12.30 hod. v trvaní 30 minút. Čas, ktorý presiahne 30 minút, je povinný zamestnanec nadpracovať v danom týždni tak, aby bol zachovaný týždenný pracovný fond určený rozvrhom práce.
11. Zamestnávateľ bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci s dôrazom na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancom. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať zamestnancov o možnosti účasti na domácich a zahraničných zájazdoch, rekreačných a liečebných pobytoch, športových a kultúrnych podujatiach organizovaných v rámci rezortu justície.
12. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek. Plán dovoleniek prerokuje zamestnávateľ so zástupcami odborovej organizácie. Ak zamestnanec požiada o zmenu plánovaného termínu dovolenky, zamestnávateľ jeho žiadosti vyhovie v prípade, že tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody. Neplnenie plánu dovoleniek zo strany zamestnanca bude zamestnávateľ akceptovať len pri prekážkach v práci. Ak zamestnanec nebude čerpať dovolenku podľa schváleného plánu dovoleniek, určí zamestnávateľ čerpanie dovolenky podľa svojich prevádzkových možností a potrieb.
13. Ak zamestnanec daruje krv, aferézu a ďalšie biologické materiály v zmysle § 137 ods.5 písm. a), b) ZP, uvedená prekážka v práci na strane zamestnanca. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude posudzované v zmysle § 143 ods.2 ZP a presná dĺžka nevyhnutne potrebného času sa stanovuje od 07.00 hod. do 15.00 hod. v súlade s rozvrhom práce pre pevný služobný (pracovný) čas.
14. Pri prekážkach v práci s náhradou mzdy na strane zamestnanca sa za výkon práce bude považovať dĺžka nevyhnutne potrebného času každý pracovný deň v týždni v dobe od 07:00 hod. do 15:00 hod. t.j. dĺžke pracovnej zmeny (maximálne 7 a ½ pracovného dňa) podľa § 143 ods. 2 Zákonníka práce.
15. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
16. V náväznosti na § 119 ods. 3 písm. c Zák. č. 400/2009 Z.z. sa zamestnávateľ a odborový zväz dohodli pri dočasnej práceneschopnosti štátneho zamestnanca a zamestnanca vo výkone práce vo verejnom záujme dennú výšku náhrady príjmu, čo predstavuje 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, na ktorú má zamestnanec nárok a to dvakrát ročne po dobu prvých 10 dní.

V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov /ďalej len „zákon o BOZP“/ sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa okrem iného zaväzuje:
 - a) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. k) zákona o BOZP)
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods.1 písm. l) zákona o BOZP)
 - c) bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu, alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 2 zákona o BOZP
 - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP)

VI.

Tvorba a použitie sociálneho fondu

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

/1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Zb. v znení zmien a noviel (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú.: 7000158918/8180. V priebehu roka sa sociálny fond tvorí mesačne preddavkovo. Základom na určenie mesačného prídeltu je súhrn hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Mesačná tvorba sociálneho fondu sa všeobecne viaže na deň dohodnutý na výplatu mzdy (platu), t. j. dvanásť deň v mesiaci.

Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca januára v nasledujúcom kalendárnom roku.

/5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/6/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2014 v štátnej službe a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2014 pre zamestnancov odmeňovaných podľa zák. č. 553/2003 Z. z, u sudcov je výška totožná s výškou sociálneho fondu dohodnutou u štátnych zamestnancov :

/7/

Štátna služba:

a/ povinný prídela vo výške 1% podľa § 3 ods. 1 písm. a) zák. č. 152/1994 Zb. a dohodnutej výške v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa pre rok 2014,

b/ ďalší prídela vo výške 0,5 % podľa § 3 ods. 1 písm. b), bod.1 a zák. č. 152/1994 Zb a a dohodnutej výške v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa pre rok 2014,

Sudcovia a zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme:

a/ povinný prídela vo výške 1% podľa § 3 ods. 1 písm. a) zák. č. 152/1994 Zb. a dohodnutej výške v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa pre rok 2014,

b/ ďalší prídela vo výške 0,5 % podľa § 3 ods. 1 písm. b), bod.1 a zák. č. 152/1994 Zb a a dohodnutej výške v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa pre rok 2014,

Čl. 2.

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2014

A/ Štátna služba, sudcovia a zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme

a/ povinný prídela vo výške 1% podľa §3 ods.1 a) .. **7 847,40 EUR** (výška mzdových prostriedkov rozpočtovaná tunajšiemu súdu na rok 2014 – **784 740 EUR**)

b/ prídela do výšky 0,5% podľa §3 ods.1 b) **3 923,70 EUR**

Spolu a + b **11 771,10 EUR**

B/ Zostatok SF z predchádzajúcich rokov 2 037,39 EUR

C/ Spolu: A +B 13 808,49 EUR

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2014 v súlade s § 7 ods. 1)

a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi	 11 972,49 EUR
b/ na dopravu do zamestnania a späť	 0
c/ účasť na kultúrnych a športových podujatiach	 236 EUR
d/ rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily (napr. RELAX lístky)	 0 EUR
e / zdravotná starostlivosť	 0
f/ sociálna výpomoc a peňažné pôžičky :	
- jednorázový príspevok na dopravu do zamestnania a späť	 1000 EUR
- sociálna výpomoc	 600
EU	

Spolu a+b+c+d+e+f - 13 808,49 EUR

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Zabezpečovanie stravovania:

V čase od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2014 bude každému zamestnancovi stravujúcemu sa formou závodného stravovania podľa § 7 ods.1 zákona o sociálnom fonde bude poskytnutý na jedno odobrané v čase od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2014 hlavné jedlo pri hodnote stravného lístka **4 EUR** príspevok zo sociálneho fondu nad rozsah ustanovený osobitným zákonom. Zamestnancom vo verejnej správe a sudcom tunajšieho súdu bude poskytnutý príspevok zo sociálneho fondu v sume **1,1 EUR (príspevok zo štátneho rozpočtu – 2,2 EUR a zamestnanec zaplatí – 0,7 EUR)**, zamestnancom v štátnej službe bude zo sociálneho fondu poskytnutý príspevok v sume **0,70 EUR (príspevok zo štátneho rozpočtu – 2,60 EUR a zamestnanec zaplatí – 0,7 EUR)** . Stravný lístok bude poskytnutý za každý deň vyčerpanej dovolenky.

Príspevok bude poskytnutý od 1.1.2014 až do vyčerpania rozpočtovej čiastky **11 972,49 EUR**. Príspevok sa nevypláca v hotovosti.

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

/1/ Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorí dochádzajú do zamestnania verejnou dopravou a ktorých mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistený ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond

Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne resp. kvartálne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť. Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

Sociálna výpomoc nenávratná

Na základe písomnej žiadosti môže poskytnúť služobný úrad zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do sociálnej a finančnej tiesne jednorazovú sociálnu výpomoc vo výške maximálne **100 EUR** v prípadoch:

- vážny úraz, alebo úmrtie manžela, manželky, dieťaťa, vyžadujúci si dobu liečenia minimálne 3 mesiace
- vážne škody spôsobené na trvale obývateľnom nehnuteľnom majetku (s výnimkou automobilu) živelnou pohromou a na základe potvrdenia starostu obce
- dlhodobá práceneschopnosť (viac ako 3 mesiace) a to jeden krát v kalendárnom roku

a to do vyčerpania sumy **400 EUR**

Peňažné dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ na základe návrhu ZO OZ poskytne zamestnancovi peňažný dar v hodnote maximálne **20 EUR** pri príležitosti:

- pri dovŕšení 40-tého, 45-tého, 55 –tého a 60-tého roku veku ,
- pri prvom odchode do dôchodku ,
- pri narodení dieťaťa ,

a to do vyčerpania sumy **200 EUR**

Jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnancom dochádzajúcim do zamestnania a späť verejnou dopravou (aj mestská verejná doprava) sa vyplatí jednorazový príspevok v decembri príslušného roka a to do vyčerpania čiastky **1 000 EUR** pomernou čiastkou.

Účast' na kultúrnych a športových podujatiach

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na stravu jedenkrát ročne, ak sú športové hry organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou a to i v prípade, kedy odpracovaný hodinový fond nezakladá nárok na poskytnutie stravy zamestnancovi. Všetkým zamestnancom, ktorí sa zúčastnia športových hier sa poskytne príspevok na stravu vo výške stravného ako pri pracovnej ceste trvajúcej 5-12 hodín (4 EUR) do vyčerpania sumy **236 EUR**.

VII.

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo spor o uzatvorenie doplnku ku kolektívnej zmluve alebo spor o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR.
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia a platná do 31. januára 2015.

V Čadci dňa 27. januára 2014

Bc. Jana Michalková
predsedníčka ZO OZJ

JUDr. Adriana Pytliaková PhD.
predsedníčka Okresného súdu v Čadci