

Okresný súd Žiar nad Hronom, Námestie Matice slovenskej 5, Žiar nad Hronom, zastúpený:

JUDr. Petrom Lukáčom, predsedom okresného súdu

Ing. Zdenkou Harmanovou, riaditeľkou správy súdu

a

Základná organizácia Odborového zväzu justície v SR pri Okresnom súde Žiar nad Hronom, zastúpená:

Mgr. Marekom Humeným, predsedom ZO OZJ

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU na rok 2015

Táto kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s ustanovením § 2, ods. 3, pís. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení nesk. predpisov a v súlade s ustanovením § 118 a § 119, ods. 3 zákona č. 400/2009 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ustanovením § 229 až § 232 Zákonníka práce a ustanovením § 34, ods. 5 zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení nesk. predpisov a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov a sudcov Okresného súdu Žiar nad Hronom. Vychádza z dohodnutých podmienok v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 a v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. na rok 2015. Pozostáva z nasledovných častí:

- I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy.
- II. Podmienky vykonávania štátnej služby a výkonu práce vo verejnom záujme.
- III. Tvorba a použitie sociálneho fondu
- IV. Záverečné ustanovenia.

I. POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÁ SPOLUPRÁCA ÚČASTNÍKOV ZMLUVY

1. Okresný súd Žiar nad Hronom (ďalej len zamestnávateľ) uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné, ekonomické a sociálne podmienky v súlade s ustanoveniami zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení platných predpisov (ďalej len zákon o štátnej službe), Zákonníka práce, ďalších predpisov a kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa tak, aby boli tieto podmienky výhodnejšie, ak uvedené všeobecne záväzné právne predpisy takúto úpravu umožňujú alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

2. Pre činnosť odborovej organizácie budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ:

a) poskytne pracovné voľno na výkon funkcie člena odborového orgánu podľa § 240, ods. 3 Zákonníka práce s náhradou mzdy v rozsahu 5,5 hodiny štvrťročne jednému zástupcovi odborového orgánu odborovej organizácie, a to na jeho písomnú žiadosť, v ktorej žiadateľ uvedie, za akým účelom pracovné voľno požaduje. Za nevyčerpané pracovné voľno peňažná náhrada nepatrí.

b) poskytne pracovné priestory, potrebné materiálové a technické vybavenie, dopravné prostriedky a služby na zabezpečenie organizačnej, kultúrnej a vzdelávacej činnosti, a to na základe predchádzajúcej požiadavky odborovej organizácie a s podmienkou, že činnosť ZO OZJ nebude rušiť obvyklú prevádzkovú činnosť súdu,

c) umožní účasť zamestnancov – členov odborovej organizácie na školeniach a zasadnutiach, vyplývajúcich z ich úloh v OZJ, účasť zamestnancov na týchto podujatiach nesmie prekročiť 3 pracovné dni v kalendárnom roku, pričom im patrí náhrada mzdy.

II. PODMIENKY VYKONÁVANIA ŠTÁTNEJ SLUŽBY A VÝKONU PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

1. Pracovný a služobný čas, dovolenka

Týždenný služobný čas zamestnanca a pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je 37,5 hodiny týždenne. V záujme dosiahnutia lepších pracovných výsledkov, najmä zvýšenia efektívnosti práce a v záujme lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa pracovný a služobný čas realizuje formou pružného týždenného pracovného času. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov vyňatých Rozvrhom práce na rok 2015.

Zamestnanec Okresného súdu Žiar nad Hronom si pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času sám zvolí začiatok a koniec pracovného času, pričom je povinný rešpektovať základný pracovný čas a súčasne je povinný odpracovať v príslušnom týždni celý určený týždenný pracovný a služobný čas 37,5 hodiny.

Práca nadčas je práca presahujúca určený týždenný pracovný čas, ktorú zamestnanec vykonáva na základe písomného súhlasu nadriadeného na prácu nadčas alebo s jeho súhlasom.

1.1. *Pracovný a služobný čas*

1. Služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne (ďalej len pracovný čas).
2. Denný pracovný čas sa určuje od 7.00 hod. do 15.00 hod.
3. Denný prevádzkový čas sa určuje od 6.00 hod. do 17.00 hod.
4. Základný pracovný čas, počas ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku, sa určuje od 8.00 hod. do 14.00 hod.

V tomto časovom rozpätí je zahrnutá aj prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorú je zamestnávateľ povinný podľa § 91 ods. 1 Zákonníka práce poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín.

Časové rozpätie prestávky na obed je od 11.30 hod. do 12.00 hod., odlišne vo výnimočných prípadoch. Časové rozpätie prestávky na obed sa nevzťahuje na zamestnancov súdneho výkonu v prípade, ak sa v tom čase zúčastňujú súdneho pojednávania.

Prestávky na jedenie a oddych sa do pracovného času nezapočítavajú.

1.2. Odlišne ustanovený pracovný služobný čas

V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca (štátneho zamestnanca aj zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme) povoliť výnimky z ustanoveného služobného a pracovného času.

1.3. Dôležité osobné prekážky v práci

Pri pružnom pracovnom čase sa za nevyhnutne potrebný čas pri prekážkach v práci na strane zamestnanca (§ 141, ods. 2, pís. a) a pís. c) Zákonníka práce) považuje jeden pracovný deň v rozsahu 7,5 hodiny (§ 143, ods. 2 Zákonníka práce)

1.4. Dovolenka

1.4.1. Základná výmera dovolenky všetkých zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca roka 2015 dovŕši 33 roku veku.

1.4.2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ na základe plánu dovoleniek, ktorý po zaradení požiadaviek jednotlivých zamestnancov na termíny čerpania dovolenky prerokuje so zástupcom ZO OZJ., Ak zamestnanec požiadava o zmenu plánovaného termínu dovolenky, služobný úrad žiadosti vyhovie, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody. Ak zamestnanec nebude čerpať dovolenku podľa schváleného plánu dovoleniek, čerpanie dovolenky určí zamestnávateľ tak, aby do nasledujúceho kalendárneho roku prešlo max. 15 dní nevyčerpanej dovolenky. Vyšší zostatok bude povolený len na základe vecne odôvodnenej žiadosti zamestnanca.

1.4.3. Zamestnávateľ vo výnimočných a odôvodnených prípadoch umožní zamestnancom na základe žiadosti (za žiadosť sa považuje vyplnený dovolenkový lístok) čerpať dovolenku vo výmere 0,5 dňa.

2. Platové a mzdové podmienky

2. 1. Zamestnanci v štátnej službe

Základná stupnica platových taríf sa od 1. januára 2015 zvyšuje o 1,5% a od 1. júla 2015 o ďalšie 1%. Zvýšenie platových taríf za každý rok služobnej praxe zamestnanca o 1% podľa § 84, ods. 2 zákona o štátnej službe zostáva zachované.

2. 2. Zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme

Základná stupnica platových taríf sa od 1. januára 2015 zvyšuje o 1,5% a od 1. júla 2015 o ďalšie 1%.

2. 3. Splatnosť a výplata platu

Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie, pričom výplatný termín je určený 10. kalendárny deň v mesiaci. Ak tento termín prípadne na sviatok, sobotu alebo nedeľu, výplatným termínom je najbližší predchádzajúci pracovný deň. Na zamestnancom určený účet v banke musí byť mzda pripísaná najneskôr v deň určený na výplatu.

2. 4. Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ bude vyplácať náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (netýka sa sudcov) do 10-teho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti nasledovne:

- v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá nebude trvať viac ako 10 dní, bude zamestnávateľ vyplácať náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo

výške 80 % denného vymeriavacieho základu, určeného podľa osobitného predpisu, a to od 4. dňa dočasnej práceneschopnosti.

- ak dočasná pracovná neschopnosť bude trvať viac ako 10 dní, zamestnávateľ bude vyplácať náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu, určeného podľa osobitného predpisu, od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

2. 5. Ak zamestnanec daruje krv, ďalšie biologické materiály alebo absolvuje aferézu, patrí mu za deň, na ktorý zdravotnícke zariadenie potvrdí darovanie tohto biologického materiálu alebo aferézu, pracovné voľno s náhradou mzdy.

3. Odmeny

3. 1. Zamestnanci v štátnej službe

Výška odmien poskytovaných podľa § 99, ods. 1 písm. d), e) a f) zákona o štátnej službe sa upravuje nasledovne:

- pri dosiahnutí 50 rokov veku sa štátnemu zamestnancovi poskytne odmena v sume jeho funkčného platu,
- pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 47, pís. a) až d) za kvalitné plnenie služobných úloh v sume jeho posledne priznaného funkčného platu
- pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný alebo invalidný dôchodok v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak štátny zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru.

3. 2. Zamestnanci vo výkone práce vo verejnom záujme

Výška odmeny poskytovanej podľa § 20, ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z. z. sa upravuje nasledovne:

- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške funkčného platu zamestnanca.

3. 3. Odmeny zo sociálneho fondu

Upravené v časti III. Tvorba a použitie sociálneho fondu, bod 1. 4.

4. Odstupné

4.1. Štátni zamestnanci

4.1.1. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 47 pís. 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. 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.

4.1.2. V prípadoch ustanovených v § 53 , odst. 2 a 3 zákona o štátnej službe sa odstupné navyšuje o odstupné v sume dvojnásobku posledne priznaného funkčného platu štátneho zamestnanca.

4. 2. *Zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme*

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných plátov, rovnako aj v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou podľa § 76, ods. 2.

5. Odchodné - pri prvom skončení pracovného pomeru

Odchodné patrí v prípade, ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok (s poklesom viac ako 70%), na základe žiadosti, podanej pred skončením štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru, resp. do 10 dní po jeho skončení. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné až po predložení potvrdenia zo Sociálnej poisťovne o tom, že splnil podmienky nároku na dôchodok a bola podaná žiadosť o dôchodok. Rozhodnutie o priznaní dôchodku je zamestnanec povinný predložiť zamestnávateľovi ihneď po jeho doručení, aj keď táto skutočnosť nastane až po skončení štátnozamestnaneckého , pracovného alebo funkčného pomeru.

5.1. *Štátni zamestnanci*

Pri prvom skončení štátnej služby po preukázaní nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné vo výške trojnásobku jeho funkčného platu.

5. 2. *Zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme*

5.2.1. V zmysle Zákonníka práce § 76a, ods. 1 a ods. 2 patrí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok (ak je pokles viac ako 70%) odchodné vo výške troch priemerných mesačných zárobkov.

5.2.2. Zamestnávateľ neposkytne odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68, ods. 1 Zákonníka práce.

6. Pracovné podmienky, sociálna a zdravotná starostlivosť

6. 1. *Zamestnávateľ bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci tým, že:*

- zabezpečiť, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s predpismi, zameranými na dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj predpismi o požiarnej ochrane,

- bude venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov zamestnancom, ktorým takéto prostriedky patria,
- v prípade mimoriadnych klimatických podmienok v letných mesiacoch zabezpečí úpravu pracovného času v zmysle § 142, ods. 3 Zákonníka práce, § 37 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niekt. zákonov a vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 544/2007 Z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom v práci, a to aj dočasnou úpravou pracovného a služobného času, ktorá spočíva v skrátaní základného pracovného času, pričom podmienky určí predseda súdu,
- zabezpečí plnenie úloh, vyplývajúcich z platnej legislatívy o zabezpečení zdravotnej starostlivosti.
- umožní absolvovať priamo na pracovisku štandardné aj nadštandardné vyšetrenia v rámci Poradne zdravia, realizovanej Regionálnym ústavom verejného zdravotníctva v Žiari nad Hronom.

6.2 Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie z rozpočtových prostriedkov

6.2.1. Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie (sporenie) je v sume 25 € mesačne na každého zamestnanca, ktorý má uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou a ktorý má v danom mesiaci zdaniteľný príjem.

6.2.2. V prípade, že v kategórii 620 bude vykazovaná koncom kalendárneho roka úspora, zamestnávateľ vyplatí z rozpočtových prostriedkov na každého zamestnanca, ktorý má uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou, mimoriadny príspevok, výška ktorého bude stanovená podľa predpokladanej úspory.

III. TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Organizácia tvorí sociálny fond podľa § 3 ods. 1 písm. a) a písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde č. 152/1994 Z. z. v znení platných predpisov vo výške 1,5 % a to:

- povinným prídélom vo výške 1% zo základu a
- ďalším prídélom vo výške 0,5%.

Základom pre určenie ročného prídélu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom pre určenie mesačného prídélu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Prostriedky sociálneho fondu budú poskytnuté výlučne zamestnancom súdu, a to na:

- stravovanie nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- regeneráciu pracovnej sily a zdravotnú starostlivosť,
- príspevok na dopravu do zamestnania,
- odmeny pri prvom odchode na dôchodok a pri dosiahnutí životného jubilea,
- iné výdavky podľa Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu, ktoré sú prílohou tejto kolektívnej zmluvy.

Všetky prostriedky, ktoré budú vynaložené na zamestnancov z prostriedkov sociálneho fondu (s výnimkou príspevku na stravovanie) podliehajú daňovej a odvodovej povinnosti. Príslušné sumy budú zo mzdy zamestnanca odvedené v najbližšom mesačnom zúčtovaní mzdy.

1.1. Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom, sudcom a štátnym zamestnancom formou stravných lístkov.

Nárok na poskytnutie stravného lístka má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny. Stravný lístok bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi aj za deň neprítomnosti na pracovisku z dôvodu darovania krvi, ďalších biologických materiálov alebo absolvovania aferézy.

Stravné lístky neposkytuje zamestnávateľ za pracovné dni, ak je zamestnanec na platenom alebo neplatenom voľne, čerpá OČR alebo je dočasne práceneschopný a ani v prípade, ak si zamestnanec vyúčtuje stravné pri pracovnej ceste.

V zmysle § 152, ods. 8 Zákonníka práce v nadväznosti na ustanovenie § 120 zákona č. 400/2009 Z. z. poskytuje zamestnávateľ stravovanie aj počas dovolenky, a to v rozsahu 30 dní dovolenky, čerpaných do 31. 12. 2015. Nárok na stravný lístok neplatí pre poldni dovolenky.

Stravovanie zamestnancov sa riadi:

- u štátnych zamestnancov § 70 zákona č. 400/2009 Z. z.
- u zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcov Zákonníkom práce, § 152.

1.1.1. Štátni zamestnanci

Zo sociálneho fondu sa poskytne na 1 stravný lístok 0,40 €, zamestnanec platí 1 €.

1. Podľa § 70 zákona č. 400/2009 Z. z. služobný úrad (zamestnávateľ) je povinný zabezpečiť štátnemu zamestnancovi vhodné podmienky na stravovanie pri vykonávaní štátnej služby. Služobný úrad prispieva na stravovanie v sume 65% ceny jedla, t.j. hodnoty stravného lístka.
2. Na účely stravovania sa za výkon štátnej služby považuje len vykonávanie štátnej služby v mieste výkonu štátnej služby alebo vykonávanie štátnej služby na pracovnej ceste.

1.1.2. Zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme

Zo sociálneho fondu sa poskytne na 1 stravný lístok 0,80 €, zamestnanec platí 1 €. Podľa § 152 Zákonníka práce zamestnávateľ prispieva vo výške 55% z ceny jedla.

1.1.3. Sudcovia

Zo sociálneho fondu sa poskytne na 1 stravný lístok 0,80 €, sudca platí 1 €.

1. 2. Príspevok zamestnancom na dopravu

Zamestnávateľ bude v každom polroku poskytovať príspevok na dopravu dochádzajúcim štátnym zamestnancom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme za nasledovných podmienok:

Do 15. júna je zamestnanec povinný predložiť do účtarne súdu 1 cestovný lístok z obdobia od 1. 1. do 30. 5. príslušného roka vrátane čestného prehlásenia o mieste, z ktorého pravidelne dochádza do zamestnania. Do 15. decembra je povinný predložiť cestovný lístok z obdobia od 1. 7. do 30. 11. príslušného roka. Príspevok bude priznaný vo výške 10% zo sumy, ktorá bude násobkom hodnoty denných

výdavkov na dopravu (teda dvojnásobku cestovného, uvedeného na cestovnom lístku) a počtu odpracovaných dní v príslušnom polroku. Za odpracovaný sa považuje len celý odpracovaný deň (nie poldni). Príspevok bude vyplatený a súčasne daňovo a odvodovo vysporiadaný za obdobie I. polroka vo výplate za mesiac jún a za obdobie II. polroka vo výplate za mesiac december. V prípade, že zamestnanec ukončí štátnozamestnanecký alebo pracovný pomer počas kalendárneho roka, príspevok bude vysporiadaný za odpracované dni v najbližšej výplate za podmienky, že zamestnanec predloží pred skončením pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru cestovný lístok z aktuálneho obdobia. .

1. 3. Regenerácia pracovnej sily

1. 3. 1. Rekreaácie

Zamestnanci môžu využívať zariadenia rezortu Inštitút vzdelávania Ministerstva spravodlivosti SR v Omšeni, rekreačné zariadenia Generálneho riaditeľstva Zboru väzenskej a justičnej stráže v Kováčovej a v Omšeni podľa rozdeľovníka, po dohode aj rekreačné chaty súdov.

1. 3. 2. Príspevok na relaxáciu a šport

1.3.2.1. Príspevok na relaxáciu a šport bude vyplatený spolu s výplatou za mesiac november v decembri bežného roka. Výška príspevku bude stanovená podľa vývoja čerpania sociálneho fondu z predpokladaného zostatku, pričom platí zásada, že príspevok sudcom bude predstavovať 50% príspevku na jedného štátneho zamestnanca, resp. zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme. Zamestnancovi, ktorý neodpracoval celý kalendárny rok, bude príspevok na relaxáciu a šport vyplatený v alikvotnej výške – za každý neodpracovaný kalendárny mesiac mu bude krátený o 1/12 celého príspevku.

Čerpanie dovolenky sa pre účely príspevku na relaxáciu a šport považuje za odpracovanú dobu. Za odpracovaný sa považuje aj mesiac, počas ktorého bol zamestnanec dočasne práceneschopný, zabezpečoval ošetrovanie člena rodiny alebo nastúpil na materskú dovolenku, ak odpracoval minimálne polovicu pracovných dní v tomto mesiaci.

1.3.2.2. V prípade, že zostatok sociálneho fondu z dôvodu vyššieho čerpania prostriedkov na stravovanie nebude dosahovať výšku, ktorá by umožnila vyplatenie príspevku na relaxáciu a šport, zamestnávateľ bude o tom informovať ZO OZJ pri Okresnom súde Žiar nad Hronom bez zbytočného odkladu.

1.3.3. Starostlivosť o zdravie zamestnancov

V rámci zdravotnej starostlivosti bude priamo na pracovisku realizovaná Regionálnym úradom verejného zdravotníctva Poradňa zdravia, pričom z prostriedkov sociálneho fondu budú realizované náklady spojené s obstaraním diagnostických prúžkov podľa usmernenia RÚVZ. Vynaloženie týchto výdavkov nie je podmienené odpracovanou dobou.

1.4. Odmeny zo sociálneho fondu

1.4.1. Pri prvom odchode do dôchodku bude zamestnancovi (s výnimkou sudcov) z prostriedkov sociálneho fondu vyplatená odmena v sume 35,00 €.

1.4.2. Pri dosiahnutí životného jubilea 40, 50 a 60 rokov bude zamestnancovi (s výnimkou sudcov) z prostriedkov sociálneho fondu vyplatená odmena 35,- €.

Ak nebudú prostriedky zo sociálneho fondu v plnom rozsahu použité na jednotlivé účely v rozpočtovanej výške, resp. potreba na niektoré z jednotlivých plánovaných výdavkov bude vyššia ako rozpočtovaná, zamestnávateľ sa s odborovou organizáciou dohodne na presune prostriedkov.

1. Kolektívna zmluva je uzatvorená na rok 2015 a nadobúda účinnosť deň po splnení podmienky jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. V prípade, že do 31.12.2015 ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy, jej platnosť sa predlžuje na obdobie nasledujúceho kalendárneho roka alebo do podpísania novej podnikovej kolektívnej zmluvy.
2. O zmene kolektívnej zmluvy sa môže vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany a ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov prijatých v tejto zmluve, prípadne ak bude uzatvorený dodatok k vyššej kolektívnej zmluve. Dodatky ku kolektívnej zmluve musia byť vyhotovené písomne.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po 2 vyhotovenia.

Ing. Zdenka Harmanová
riaditeľka správy súdu

Mgr. Marek Humený
predseda ZO OZJ pri OS ZH

1. [REDACTED]
 2. [REDACTED]
 3. [REDACTED]
 4. [REDACTED]
 5. [REDACTED]
 6. [REDACTED]
 7. [REDACTED]
 8. [REDACTED]
 9. [REDACTED]
 10. [REDACTED]
 11. [REDACTED]
 12. [REDACTED]
 13. [REDACTED]
 14. [REDACTED]
 15. [REDACTED]
 16. [REDACTED]
 17. [REDACTED]
 18. [REDACTED]
 19. [REDACTED]
 20. [REDACTED]
 21. [REDACTED]
 22. [REDACTED]
 23. [REDACTED]
 24. [REDACTED]
 25. [REDACTED]
 26. [REDACTED]
 27. [REDACTED]
 28. [REDACTED]
 29. [REDACTED]
 30. [REDACTED]
 31. [REDACTED]
 32. [REDACTED]
 33. [REDACTED]
 34. [REDACTED]
 35. [REDACTED]
 36. [REDACTED]
 37. [REDACTED]
 38. [REDACTED]
 39. [REDACTED]
 40. [REDACTED]
 41. [REDACTED]
 42. [REDACTED]
 43. [REDACTED]
 44. [REDACTED]
 45. [REDACTED]
 46. [REDACTED]
 47. [REDACTED]
 48. [REDACTED]
 49. [REDACTED]
 50. [REDACTED]
 51. [REDACTED]
 52. [REDACTED]
 53. [REDACTED]
 54. [REDACTED]
 55. [REDACTED]
 56. [REDACTED]
 57. [REDACTED]
 58. [REDACTED]
 59. [REDACTED]
 60. [REDACTED]
 61. [REDACTED]
 62. [REDACTED]
 63. [REDACTED]
 64. [REDACTED]
 65. [REDACTED]
 66. [REDACTED]
 67. [REDACTED]
 68. [REDACTED]
 69. [REDACTED]
 70. [REDACTED]
 71. [REDACTED]
 72. [REDACTED]
 73. [REDACTED]
 74. [REDACTED]
 75. [REDACTED]
 76. [REDACTED]
 77. [REDACTED]
 78. [REDACTED]
 79. [REDACTED]
 80. [REDACTED]
 81. [REDACTED]
 82. [REDACTED]
 83. [REDACTED]
 84. [REDACTED]
 85. [REDACTED]
 86. [REDACTED]
 87. [REDACTED]
 88. [REDACTED]
 89. [REDACTED]
 90. [REDACTED]
 91. [REDACTED]
 92. [REDACTED]
 93. [REDACTED]
 94. [REDACTED]
 95. [REDACTED]
 96. [REDACTED]
 97. [REDACTED]
 98. [REDACTED]
 99. [REDACTED]
 100. [REDACTED]