

V súlade s ustanovením § 2 ods.3 písm. c) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, §§ 118-119 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 zamestnávateľ)
zastúpený vedúcim služobného úradu,
JUDr. Ivetou Mihókovou,
predsedníčkou súdu**

na jednej strane

a

**Základná organizácia Odborového zväzu justície v SR /ZO OZJ/
pri Okresnom súde Vranov 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 2015 (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 2015.

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1) Obsahom tejto kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania, úprava individuálnych a kolektívnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancom a práv a povinností zmluvných strán. Zmluva sa uzatvára na základe práva a právom chránených záujmov udržať sociálny zmier, preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 2

1) Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu pracovníkov justície Slovenskej republiky (ZO OZ) 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 a bude rešpektovať všeobecnú zásadu účasti odborov na riešení pracovnoprávných sporov.

2) 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 odchýliť.

Článok 3

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 svoje priestory s nevyhnutným vybavením bezplatne. Časový harmonogram využitia priestorov dohodne ZO OZ so zamestnávateľom.

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

Článok 4

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

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 bez náhrady mzdy.

Článok 5

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov z platu, formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania.

Článok 6

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.

Časť. III

Podmienky vykonávania štátnej služby a výkonu práce vo verejnom záujme

Článok 7

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) Pružný pracovný čas pre zamestnancov je upravený Rozvrhom práce Okresného súdu Vranov nad Topľou.

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

Článok 8

STRAVOVANIE

1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou poukážok na stravu v zmysle § 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.

2) Zamestnávateľ poskytne stravovanie aj zamestnancom vykonávajúcim práce na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

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

4) Zmluvné strany sa dohodli, že na stravovanie zamestnancom zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu na rok 2015.

Článok 9

DOVOLENKA

Základná výmera dovolenky všetkých zamestnancov je **päť týždňov**. Dovoľenka vo výmere **šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Článok 10 **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 výborom ZO OZJ.

3) Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je **80 % denného vymeriavacieho základu** od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do 10-teho dňa. Uvedená denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti sa vypláti **1x ročne**. V prípade nasledovnej pracovnej neschopnosti sa denná výška vymeriavacieho základu riadi podľa zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

4) V súlade s § 7 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnávateľ zaradí zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce do najvyššej platovej tarify príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

5) Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

6) Ak prekážky v práci na strane zamestnanca v prípadoch upravených v § 138 ods.1 Zákonníka práce zasiahnu do voliteľného pracovného času, zamestnávateľ ich bude posudzovať ako ospravedlnené prekážky v práci s náhradou mzdy v rozsahu najviac 7,5 hodín na jeden deň. Ak prekážky v práci na strane zamestnanca v prípadoch upravených v § 141 Zákonníka práce zasiahnu do voliteľného pracovného času, zamestnávateľ ich bude posudzovať ako ospravedlnené prekážky v práci s náhradou mzdy v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy. Aj pre tieto prípady platia ustanovenia Zákonníka práce o tom, že pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas; dôvod a trvanie prekážky v práci po dobu nevyhnutne potrebného času preukazuje zamestnanec.

7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nemohli dopraviť do práce z dôvodu nepredvídaného prerušenia premávky, meškania pravidelnej verejnej dopravy alebo nepredvídaných okolností na ceste do práce (napr. havária motorových vozidiel, nepriaznivé 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.

Článok 11
ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV
A NÁHRADY PRI SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **odmenu** za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu. Pri dosiahnutí životného jubilea 50, 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) V súlade s § 119 ods. 1 písm. d) zákona 400/2009 Z.z. a aktuálne platnej KZ VS v ŠS, štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 54 ods. 1 zákona o štátnej službe v sume **jedného funkčného platu**

3) V súlade s § 119 ods. 3 písm. b) zákona 400/2009 Z.z. patrí zamestnancovi **zvýšenie odchodného** vo výške **dvojnásobku funkčného platu**.

4) V súlade s § 99 ods. 1 písm. f) a § 119 ods. 3 písm. d) zákona 400/2009 Z.z. štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí **odmena** do výške trojnásobku jeho posledného priznaného funkčného platu pri prvom **odchode** na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak to dovoľujú rozpočtové prostriedky.

5) Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe okrem **odstupného** podľa § 53 zákona o štátnej službe zamestnávateľ v súlade s § 119 ods. 3 písm. a) zákona 400/2009 Z.z. a aktuálne platnej KZ VS v ŠS poskytne odstupné vo výške dvojnásobku funkčného platu.

6) V súlade s § 119 ods. 3 písm. d) zákona 400/2009 Z.z. štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí podľa § 99 ods. 1 písm. e) zákona 400/2009 Z. z. **odmena** vo výške **jednonásobku** jeho posledného priznaného funkčného platu.

7) 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, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, podľa § 76 ZP mu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

a) jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

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

d) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

8) Zamestnancovi patrí 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

a) jeho **funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej

dva roky a menej ako päť rokov,

c) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) **štvrtnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

9) Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme výšku **odstupného** podľa ods. 7 a 8 zamestnávateľ zvýši nad rámec o **dvojnásobok funkčného platu**.

Časť IV.

Pracovné prostredie a sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť

Článok 12

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

2) Zamestnávateľ v prípade mimoriadnych klimatických podmienok v letných mesiacoch zabezpečí úpravu pracovného času podľa § 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 13

SOCIÁLNY FOND

1) Celkový prídela do sociálneho fondu bude tvorený:

- a) povinným prídelaom vo výške **1 %** a
- b) ďalším prídelaom vo výške **0,5 %** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- c) zostatku sociálneho fondu z minulého roku

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) stravovanie
- b) dary pri pracovných a životných jubileách
- c) realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov
- d) sociálnu výpomoc
- e) ostatné čerpanie (kultúrne a spoločenské podujatia, odchod do dôchodku a iné).

5) Zamestnávateľ poskytne príspevok pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci podnikovej sociálnej politiky na regeneráciu pracovnej sily, pri školiacich a 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 prílohou tejto Kolektívnej zmluvy.

8) Zmluvné strany sa budú riadiť pri používaní prostriedkov sociálneho fondu rozpočtom sociálneho fondu na daný rok, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

9) O poskytovaní prostriedkov fondu rozhoduje predseda súdu.

10) Príkaz na úhradu z fondu, vrátane objednávok na akcie hradené z fondu, podpisujú poverení zamestnanci súdu.

11) Príspevky z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie, sa zdaňujú v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a sú aj vymeriavacím základom pre sociálne a zdravotné poistenie.

Článok 14

DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

Výška príspevku zamestnávateľa na dôchodkové doplnkové sporenie každému zamestnancovi je v zmysle KZ VS najmenej vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude zamestnancom a sudcom poskytovať príspevok na DDS vo výške **25 €** mesačne.

Časť V.

Záverečné ustanovenia

Článok 15

1) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2015 a nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po zverejnení v centrálnom registri zmlúv. 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 jej dotknú. Pokiaľ nové a novelizované právne 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 ZO OZJ 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) Zamestnávateľ zabezpečí do 3 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby bola táto zverejnená na webovej stránke súdu a k nahliadnutiu všetkým zamestnancom na týchto miestach:

- sekretariát predsedu súdu
- riaditeľ správy súdu
- predseda ZO OZJ

Článok 16

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