

KRAJSKÝ SÚD V BRATISLAVE

Záhradnícka 10, 813 66 Bratislava

Spr.. 7047/15-Sp

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

JUDr. Ľuboš Sádovský
predseda
Krajského súdu v Bratislave

Silvia Šoferová
predseda
Základnej organizácie Odborového
zväzu zamestnancov justície
pri Krajskom súde v Bratislave

Zmluvné strany

Krajský súd v Bratislave, zastúpený predsedom **JUDr. Ľubošom Sádovským**

a

kolektív zamestnancov Krajského súdu v Bratislave, zastúpený **Silviou Šoferovou, predsedníčkou Základnej organizácie Odborového zväzu zamestnancov justície pri Krajskom súde v Bratislave**

u z a t v á r a j ú

v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení túto

kolektívnu zmluvu.

Časť I.

Základné ustanovenia

Článok 1

Účel a obsah

Účelom Kolektívnej zmluvy je upraviť vzájomné vzťahy medzi Krajským súdom v Bratislave ako zamestnávateľom na jednej strane a zamestnancami Krajského súdu v Bratislave na strane druhej v súlade s pracovnoprávnymi a služobnými predpismi, najmä zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej len „zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“), zákonom č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o sudcoch“), ako aj v súlade s uzatvorenou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 (ďalej len „Kolektívna zmluva pre štátnych zamestnancov“) a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2015. (ďalej len „Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“).

Článok 2

Rozsah platnosti

1. Táto Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany.
2. Táto Kolektívna zmluva platí pre všetkých zamestnancov Krajského súdu v Bratislave, ktorí vykonávajú prácu v pracovnom pomere, v štátnozamestnaneckom pomere, alebo v inom obdobnom pomere¹ k zamestnávateľovi.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že všetky ustanovenia tejto Kolektívnej zmluvy budú uplatňovať bez ohľadu na vek, pohlavie, národnosť a politickú príslušnosť zamestnanca.
4. Zamestnancom na účely tejto Kolektívnej zmluvy je zamestnanec podľa ustanovenia § 2 ods. 1 zákona o výkone práce vo verejnom záujme, štátny zamestnanec podľa ustanovenia § 6 ods. 1 zákona o štátnej službe a sudca podľa zákona o sudcoch.

Článok 3

Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca zmluvných strán

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať a poskytovať si pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.
2. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

Článok 4

Podmienky činnosti odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ pre činnosť odborovej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky, aby táto mohla podľa predpisov uplatňovať svoje práva. Zároveň poskytne odborovej organizácii bezplatne miestnosť na činnosť, ako aj miestnosť s potrebným vybavením a so zabezpečením bežných komunikačných prostriedkov (napr. notebook, telefón, fax, rozmnožovaciu techniku a pod.).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať odborovej organizácii na základe jej písomnej žiadosti všetky potrebné ekonomické, technické,

¹ zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov

organizačné, mzdové a pracovnoprávne informácie v súlade so zákonom č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov.

3. Členovia výboru odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o osobných údajoch, s ktorými prídu pri výkone funkcie do styku (zák. č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov) a vo veciach, v ktorých by mohlo dôjsť k porušeniu štátneho alebo služobného tajomstva (zák. č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
4. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie člena odborovej organizácie.
5. Zamestnávateľ uvoľní na základe písomnej žiadosti odborovej organizácie zamestnancov na účasť na školeniach, seminároch a iných akciách organizovaných Odborovým zväzom justície SR.
6. Zamestnávateľ uvoľní na základe písomnej žiadosti odborovej organizácie zvoleného člena predsedníctva Odborového zväzu justície SR na jeho zasadnutia.
7. Zamestnávateľ umožní činnosť odborovej organizácie na pracovisku s tým, že odborových funkcionárov uvoľní na potrebný čas na výkon funkcie v pracovnom čase.
8. Zamestnávateľ vykoná po predchádzajúcom súhlase člena odborovej organizácie, zrážky zo mzdy z titulu členských príspevkov v prospech odborovej organizácie.

Článok 5

Prerokovanie a kontrolná činnosť

1. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou náležitosti uvedené v ustanovení § 118 písm. a) Zákona o štátnej službe a v ustanovení § 237 ods. 2 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť členom odborovej organizácie podmienky na vykonávanie kontrolnej činnosti v zmysle ustanovenia § 239 Zákonníka práce a ustanovenia §118 ods. 2 Zákona o štátnej službe.
3. Zamestnávateľ umožní funkcionárom Odborového zväzu justície a osobám nimi poverenými vstup na svoje pracoviská za účelom vykonania kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle ustanovenia § 118 ods. 3 Zákona o štátnej službe a

prihliada na ich stanovisko.

Časť II.

Štátnozamestnanecký pomer, pracovný pomer a zamestnanosť

Článok 6

Vznik štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru

1. Do štátnej služby možno prijať občana, ktorý sa uchádza o štátnu službu, ak spĺňa predpoklady uvedené v zákone o štátnej službe. Štátnozamestnanecké miesto možno obsadiť prijatím občana, ktorý sa uchádza o štátnu službu, alebo preložením štátneho zamestnanca. Štátnozamestnanecký pomer sa zakladá spôsobmi uvedenými v zákone o štátnej službe.
2. Pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou. Pracovnú zmluvu možno uzavrieť so zamestnancom, ktorý spĺňa predpoklady uvedené v zákone o výkone práce vo verejnom záujme.
3. Sudcu vymenúva prezident Slovenskej republiky na návrh súdnej rady a to bez časového obmedzenia (ustanovenie § 6 „zákona o sudcoch a prísediacich“).

Článok 7

Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru a pracovného pomeru

1. Štátnozamestnanecký pomer možno skončiť spôsobmi uvedenými v § 46 zákona o štátnej službe.
- 1.1 Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe 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 odstupné v sume dvojnásobku 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 trojnásobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

- 1.2 Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru, alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.
- 1.3 V súlade s uzatvorenou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre štátnych zamestnancov na rok 2015, 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 Zákona o štátnej službe v sume jeho posledne priznaného funkčného platu.
2. Pracovný pomer možno skončiť spôsobmi uvedenými v § 59 Zákonníka práce.
- 2.1 Zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
- a)** jeho dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b)** trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2.2 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 v sume
- a)** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

- b)** dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c)** trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d)** štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e)** päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2.3 Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 2.4 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 2.5 V súlade s Kolektívnou zmluvou pre zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme na rok 2015, pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo predčasný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1,2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
3. Zamestnávateľ je povinný pri hromadnom prepúšťaní dodržiavať podmienky ustanovené v ustanovení § 73 Zákonníka práce.
4. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich poškodzovali vrátane skončenia štátnozamestnaneckého resp. pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou (§ 240 ods. 8 Zákonníka práce).
5. Zamestnávateľ môže dať zástupcom zamestnancov (členom výboru odborovej organizácie) výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť štátnozamestnanecký resp. pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov (§ 240 ods. 9 Zákonníka práce).

Časť III.

Pracovný poriadok a odmeňovanie

Článok 8

Pracovný čas

1. Týždenný pracovný čas sudcu je 40 hodín.
Denný pracovný čas sudcu je od 8.00 hod. do 16.30 hod.
2. Služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „pracovný čas“) je 37 a 1/2 hod. týždenne. U zamestnanca, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva štátnu službu alebo výkon práce vo verejnom záujme striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 1/4 hodiny, týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
 - 2.1 V záujme zvýšenia efektívnosti práce a zlepšenia zabezpečenia potrieb zamestnancov zaviedol zamestnávateľ pružný pracovný čas. Z uplatnenia pružného pracovného času sú vylúčení sudcovia, zamestnanci vykonávajúci práce v nepretržitej prevádzke a vodiči.
 - 2.2 Pružný pracovný čas je rozvrhnutý nasledovne:
 - voliteľný pracovný čas je určený od 6.00 hod. do 8.00 hod. a od 14.00 hod. do 18.00 hod.
 - základný pracovný čas je určený od 8.00 hod. do 14.00 hod.
3. Do pracovného času sa nezapočítava prestávka na jedenie a odpočinok.

Článok 9

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky sudcu je šesť týždňov v kalendárnom roku. Časť svojej dovolenky čerpá sudca v období súdnych prázdnin, a to najmenej v rozsahu dvoch týždňov, ak sa s predsedom súdu nedohodne inak. Základná výmera dovolenky sa predlžuje o týždeň sudcovi, ktorý aspoň dva týždne základnej dovolenky využil na kúpeľnú liečbu na základe odporúčania lekára.
2. V súlade s platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 je základná výmera dovolenky štátneho

zamestnanca päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

3. V súlade s platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme na rok 2015 je základná výmera dovolenky zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
4. V zmysle § 138 ods. 2 Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho funkčného platu len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

Článok 10

Odmeňovanie

1. Odmeňovanie sudcov upravuje zákon o sudcoch.
2. Odmeňovanie zamestnancov v štátnej službe upravuje zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
 - 2.1 Pri dosiahnutí 50 rokov veku patrí štátnemu zamestnancovi odmena v sume jeho funkčného platu. Vyplatenie odmeny pri dosiahnutí 50 rokov veku je podmienené dĺžkou nepretržitého štátnozamestnaneckého pomeru najmenej dvanásť mesiacov.
3. Odmeňovanie zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
 - 3.1 Zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce sa zaradí do najvyššej platovej tarify

príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe.

- 3.2 Pri dosiahnutí 50 rokov veku patrí zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme odmena v sume jeho funkčného platu. Vyplatenie odmeny pri dosiahnutí 50 rokov veku je podmienené dĺžkou nepretržitého pracovného pomeru najmenej dvanásť mesiacov.
4. Realizácia vyúčtovania mzdy sa uskutočňuje bezhotovostným spôsobom na číslo účtu uvedené sudcom, resp. zamestnancom v jednej, ním zvolenej banke. Každú zmenu bankového účtu sú sudcovia a zamestnanci povinní nahlásiť do 25. kalendárneho dňa pred ukončením mesiaca.
- 4.1 Výplatným termínom vyúčtovania mzdy na Krajskom súde v Bratislave je 8 kalendárny deň nasledujúceho mesiaca. V prípade, že na tento deň prípadne pracovné voľno, alebo deň pracovného pokoja, výplatným termínom je posledný pracovný deň predchádzajúci dňu pracovného voľna, alebo pracovného pokoja. K tomu dňu uctáreň prostredníctvom štátnej pokladnice prevedie na účet sudcov a zamestnancov zúčtované mzdy.

Časť IV. Starostlivosť o zamestnancov

Zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou sa zaväzuje:

1. Vytvárať a zabezpečovať pre zamestnancov optimálne pracovné podmienky hlavne z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci najmä tým, že:
 - **zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s predpismi upravujúcimi bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ako aj s predpismi o požiarnej ochrane,**
 - **poskytne príslušným zamestnancom ochranné prostriedky,**
 - **v letných mesiacoch, v prípade mimoriadnych klimatických podmienok zamestnávateľ zabezpečí úpravu pracovného, resp. služobného času.**
2. Umožniť zamestnancom zúčastniť sa rekreačných pobytov v rekreačných zariadeniach Ministerstva spravodlivosti SR v Omšeni, Justičnej akadémie SR v Omšeni a Generálneho riaditeľstva Zboru väzenskej a justičnej stráže v Kováčovej a v Omšeni. Zoznam voľných resp. pridelených miest na rekreáciu pre zamestnancov obvodu Krajského súdu v Bratislave v uvedených zariadeniach určuje a na krajský súd zasiela Ministerstvo spravodlivosti SR. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri výbere účastníkov rekreácií bude spolupracovať s výborom odborovej organizácie.

3. Zabezpečiť zamestnancom Krajského súdu v Bratislave za podmienok ustanovených v § 152 Zákonníka práce stravovanie zodpovedajúce podmienkam správnej výživy.
4. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatňovaní pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou platu len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času okrem prekážok v práci, ktorými sú vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie, sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy, úmrtie rodinného príslušníka a svadba zamestnanca. Tieto prekážky v práci sa posudzujú ako výkon práce s náhradou platu v dĺžke pracovnej zmeny, t.j. 8 hodín.
5. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie, na základe uzatvorených zamestnávateľských zmlúv je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov (ktorí majú zmluvný vzťah s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou).
6. Zamestnávateľ bude zamestnancom poskytovať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie a to vo výške 7 EUR mesačne. Prepočty príspevkov podľa odpracovaných dní a doplatky resp. preplatky do 2% budú zúčtované štvrťročne.
 - 6.1 Podmienkou poskytovania príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie je zmluvný vzťah medzi zamestnancom a doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.
 - 6.2 Zamestnanec nemá nárok na príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie:
 - počas plynutia skúšobnej doby, to neplatí, ak je štátny zamestnanec opakovane prijatý do dočasnej štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na predchádzajúcu dočasnú štátnu službu alebo ak je štátny zamestnanec prijatý do stálej štátnej služby, ktorá bezprostredne nadväzuje na predchádzajúcu dočasnú štátnu službu. V takom prípade zamestnanec nemá nárok na príspevok počas plynutia skúšobnej doby v rámci prvého štátnozamestnaneckého pomeru
 - ak v príslušnom mesiaci neodpracoval aspoň päť pracovných dní.
 - 6.3 Nárok na príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie vznikne zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho

po uplynutí skúšobnej doby.

Časť V. Výchovná a vzdelávacia činnosť

V záujme ďalšieho prehĺbovania znalostí a odborných vedomostí zamestnancov, bude zamestnávateľ zabezpečovať:

- pre zamestnancov špeciálnych povolání (napr. vodič motorového vozidla) účasť na osobitných školeniach;
- účasť na krátkodobých školeniach a kurzoch, ktorých obsah súvisí s pracovnou náplňou zamestnanca v nadväznosti na rozpočet

Časť VI. Tvorba sociálneho fondu a jeho použitie

Článok 11

Sociálny fond zamestnávateľa je tvorený ako úhrn:

- ✓ povinného prídelt vo výške 1 % zo základu, ktorý tvorí súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- ✓ dohodnutého prídelt v kolektívnej zmluve vo výške 0,50%
 - zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných štátnym zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
 - zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom vo verejnom záujme na výplatu za kalendárny rok
 - zo základu rátaného z funkčných platov sudcov
- ✓ zostatku sociálneho fondu z roku **2014**

Predpokladaná tvorba rozpočtu sociálneho fondu na rok 2015.

Počiatočný stav k 01. 01. 2015	7 407,16 EUR
Zúčtovanie prostriedkov za rok 2014	2 445,24 EUR
Povinný prídelt vo výške 1 % a prídelt dohodnutý v kolektívnej zmluve 0,5 %	80 873,90 EUR
Spolu	90 726,30 EUR

Článok 12

Príspevky zo sociálneho fondu budú v súlade so zásadami sociálneho fondu čl. 13 poskytnuté na:

- | | |
|--|-----------------|
| ▪ 637014 1 - príspevok na stravovanie | 23 000, - EUR |
| ▪ 637006 2 - príspevok na rekreáciu | 6 000, - EUR |
| ▪ 637006 61 – príspevok na kultúru a šport | 6 000, - EUR |
| ▪ 631001 4 - príspevok na dopravu (MVD) | 22 500, - EUR |
| ▪ 631001 41 - príspevok na dopravu s výnimkou na MVD | 21 000, - EUR |
| ▪ 637026 3 - príspevok na jubileá a sociálne výpomoci | 1 920, - EUR |
| ▪ 637200 6 - príspevok na akcie poriadané organizáciou | 10 306,30 – EUR |

Spolu použitie: **90 726,30 – EUR**

Článok 13

Zásady pre používanie sociálneho fondu

1 Príspevok na stravovanie

- 1.1 Zamestnávateľ zabezpečuje pre zamestnancov stravovanie prostredníctvom právnických alebo fyzických osôb, ktoré majú oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, t. j. poskytovaním stravovacej poukážky tzv. „gastrolístka“.
- 1.2 Zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín zabezpečí zamestnávateľ stravovanie prostredníctvom právnických alebo fyzických osôb, ktoré majú oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, t.j. poskytnutím ďalšej stravovacej poukážky tzv. „gastrolístka“.
- 1.3 Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok nad rámec zákona vo:
 - výške 0,30 EUR pre zamestnancov v štátnej službe,
 - výške 0,60 EUR pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - výške 0,30 EUR pre sudcov.

2 Príspevok na rekreáciu

- 2.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu a to raz do roka podľa možnosti rozpočtu sociálneho fondu vo vyúčtovaní mzdy za mesiac december.
- 2.2 Zamestnanec má nárok na príspevok na rekreáciu ak jeho štátnozamestnanecký pracovný alebo obdobný pomer k zamestnávateľovi trval k 31. decembru príslušného kalendárneho roka nepretržite aspoň 6 mesiacov a zamestnanec odpracoval v každom mesiaci aspoň 5 pracovných dní.
- 2.3 Na účely poskytnutia príspevku na rekreáciu sa za nepretržité trvanie štátnozamestnaneckého, pracovného alebo obdobného pomeru nepovažuje časť čerpania:
- materskej dovolenky
 - rodičovskej dovolenky
 - služobného, resp. pracovného voľna bez náhrady platu

3 Príspevok na kultúru a šport

- 3.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na kultúru a šport a to raz do roka podľa možnosti rozpočtu sociálneho fondu vo vyúčtovaní mzdy za mesiac december.
- 3.2 Zamestnanec má nárok na príspevok na kultúru a šport ak jeho štátnozamestnanecký, pracovný alebo obdobný pomer k zamestnávateľovi trval k 31. decembru príslušného kalendárneho roka nepretržite aspoň 6 mesiacov a zamestnanec odpracoval v každom mesiaci aspoň 5 pracovných dní.
- 3.3 Na účely poskytnutia príspevku na kultúru a šport sa za nepretržité trvanie štátnozamestnaneckého, pracovného alebo obdobného pomeru nepovažuje časť čerpania:
- materskej dovolenky
 - rodičovskej dovolenky
 - služobného, resp. pracovného voľna bez náhrady platu.

4 Príspevok na mestskú verejnú dopravu (MVD)

- 4.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na mestskú verejnú dopravu (ďalej len „MVD“) v sume 36,- EUR za polrok vo vyúčtovaní miezd za mesiac júl a vo vyúčtovaní miezd za mesiac december.
- 4.2 Zamestnanec má nárok na príspevok na mestskú verejnú dopravu ak jeho štátnozamestnanecký, pracovný alebo obdobný pomer k zamestnávateľovi trval k 31. júlu príslušného kalendárneho roka alebo k 31. decembru príslušného kalendárneho roka aspoň 3 mesiace a zamestnanec v každom mesiaci príslušného štvrť roka odpracoval

aspoň 5 pracovných dní.

- 4.3 Za odpracovaný deň sa pre účely poskytovania príspevku na MVD považuje len riadne odpracovaný pracovný deň.
- 4.4 Na účely poskytnutia príspevku na MVD sa za nepretržité trvanie štátnozamestnaneckého, pracovného alebo obdobného pomeru nepovažuje časť čerpania:
- materskej dovolenky
 - rodičovskej dovolenky
 - služobného, resp. pracovného voľna bez náhrady platu.
- 4.5 Na účely poskytnutia príspevku na MVD sa za nepretržité trvanie obdobného pomeru považuje aj čas dočasného pridelenia sudcu v zmysle príslušných ustanovení zákona o sudcoch.
- 4.5 Príspevok na MVD sa kráti o 6 EUR za každý mesiac, v ktorom nebudú splnené podmienky stanovené v bode 2 tohto článku.

5 Príspevok na dopravu do zamestnania (mimo MVD)

- 5.1 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorí každodenne dochádzajú do zamestnania z miesta trvalého alebo prechodného bydliska mimo Bratislavy príspevok na dopravu do zamestnania a to vo výške 30% z ceny preukázaných denných cestovných výdavkov.
- 5.2 Výška denných cestovných výdavkov sa v prípade predloženia mesačného cestovného lístka určí ako podiel ceny mesačného cestovného lístka a priemerného počtu pracovných dní v jednom mesiaci kalendárneho roka, t. j. priemerný počet 21 pracovných dní.
- 5.3 Výška denných cestovných výdavkov sa v prípade predloženia týždenného cestovného lístka určí ako podiel ceny týždenného cestovného lístka a počtu pracovných dní v týždni, t. j. počtom 5 pracovných dní.
- 5.4 Príspevok na dopravu do zamestnania za mesiac december vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi vo výplatnom termíne za mesiac december. Zamestnanec má nárok na vyplatenie príspevku na dopravu do zamestnania najskôr za prvý mesiac po uplynutí skúšobnej doby.
- 5.5 Výška cestovných nákladov bude v príslušnom mesiaci krátená o:
- dobu trvania práceneschopnosti,
 - dobu čerpania dovolenky na zotavenie,
 - dobu trvania prekážok v práci zo strany zamestnanca uvedených v § 141 Zákonníka práce.

- 5.6 Výška príspevku určená z ceny preukázaných cestovných výdavkov, môže byť v priebehu roka upravovaná vzhľadom na úpravy výšky cestovného prepravcami (SAD, ŽSR).
- 5.7 Zamestnanec je povinný pri prvom uplatnení nároku na vyplácanie príspevku na dopravu do zamestnania a vždy na základe žiadosti zamestnávateľa predložiť zamestnávateľovi za mesiac, v ktorom mu vznikol nárok na uvedený príspevok najneskôr do 10 dňa nasledujúceho mesiaca:
- doklady preukazujúce výšku cestovných výdavkov za jeden pracovný deň,
 - čestné prehlásenie, že priemerná výška denných cestovných výdavkov predstavuje uvedenú sumu.
- 5.8 Celková výška príspevku na dopravu do zamestnania, ktorá sa poskytne zamestnancovi za mesiac sa zaokrúhli na celé EURO nahor.
- 5.9 Zamestnanec je povinný vždy na vyžiadanie zamestnávateľa preukázať výšku cestovných výdavkov na dopravu do zamestnania. Zamestnanec, ktorý nesplní túto povinnosť stráca nárok na príspevok na dopravu do zamestnania.
- 5.10 Sudca, ktorý vykonáva svoju funkciu v súlade s ustanovením § 41 ods. 1 zákona o sudcoch je povinný preukazovať výšku cestovných výdavkov za každý mesiac.

6 Príspevok pri príležitosti životného jubilea

Zamestnancovi, ktorého dĺžka trvania pracovného resp. služobného pomeru k zamestnávateľovi je aspoň 24 mesiacov poskytne zamestnávateľ príspevok pri príležitosti životného jubilea a to nasledovne:

- pri dosiahnutí 40 rokov veku vo výške 40,- EUR
- pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 40,- EUR
- pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 40,- EUR

7 Ostatné príspevky

7.1 Sociálna výpomoc

Zamestnancovi možno poskytnúť jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc, v mimoriadne závažných prípadoch spôsobených napríklad živelnou pohromou (požiar, zemetrasenie, povodeň) **alebo závažným zhoršením zdravotného stavu zamestnanca krajského súdu s dobou jeho práceneschopnosti v dĺžke trvania najmenej 10 mesiacov** a to maximálne do výšky 300,- EUR. V ostatných prípadoch (lúpež, finančná tieseň, úmrtie manžela, manželky alebo dieťaťa a pod.) možno

zamestnancovi poskytnúť nenávratnú sociálnu výpomoc maximálne do výšky 150,- EUR.

- 7.1.1 Pri úmrtí zamestnanca Krajského súdu v Bratislave možno poskytnúť jednorazový príspevok pozostalej manželke, manželovi, alebo nezaopatreným deťom vo výške 200,- Eur.
- 7.1.2 O výške poskytnutej sociálnej výpomoci na základe písomnej žiadosti zamestnanca (zástupcu zamestnancov, alebo najbližšieho príbuzného) spolurozhoduje vedenie súdu s odborovou organizáciou.
- 7.1.3 Podmienkou na poskytnutie jednorazovej nenávratnej sociálnej výpomoci je, že v čase jej splatnosti trvá pracovný resp. štátnozamestnanecký pomer zamestnanca k zamestnávateľovi a dĺžka nepretržitého trvania pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru je 24 mesiacov.

7.2 **Príspevok na pracovné stretnutie, branno-športový deň**

Pracovné stretnutie, branno-športový deň organizuje odborová organizácia v spolupráci s vedením súdu v jarnom a jesennom termíne v zariadení Ministerstva spravodlivosti SR v Omšeni na základe schváleného „Plánu vzdelávacích a iných akcií organizovaných v Inštitúte vzdelávania Ministerstva spravodlivosti SR v Omšeni na príslušný rok“.

- 7.2.1 Na základe výzvy ministerstva spravodlivosti na predkladanie návrhov vzdelávacích a iných akcií organizovaných v oddelení Inštitút vzdelávania Ministerstva spravodlivosti SR, odbor rozvoja rezortných ľudských zdrojov Ministerstva spravodlivosti v Omšeni, výbor odborovej organizácie v spolupráci s vedením súdu navrhne jarný a jesenný termín pracovného stretnutia, branno-športového dňa. Pričom predpokladaný počet účastníkov v každom termíne je 50 osôb.
- 7.2.2 Pracovné stretnutie, branno-športový deň organizačne zabezpečuje výbor odborovej organizácie v súčinnosti s vedením súdu.
- 7.2.3 Na zabezpečenie pracovného stretnutia, branno-športového dňa poskytne zamestnávateľ so sociálneho fondu jednorázovo príspevok najviac vo výške 2.000,- Eur.
- 7.2.4 Zamestnávateľ poskytne sudcom a zamestnancom za účelom účasti na branno-športovom dni voľno s náhradou platu za príslušné dni. Pracovné stretnutie, branno-športový sa organizuje najviac v rozsahu dvoch pracovných dní v jarnom termíne a najviac dvoch pracovných dní v jesennom termíne.

- 7.2.5 Výber účastníkov pracovného stretnutia, branno-športového dňa uskutočňuje výbor odborovej organizácie v spolupráci s riaditeľom správy súdu a vedúcim osobného úradu.

8 Akcie spoluorganizované s organizáciou súdu a odborovou organizáciou

- 8.1 Pod týmito akciami sa pre účely tejto kolektívnej zmluvy rozumejú predovšetkým športové akcie, zájazdy a pod.
- 8.2 Na akcie (zájazdy, športové akcie a pod.) organizované krajským súdom v spolupráci s odborovou organizáciou sa bude zo sociálneho fondu poskytovať príspevkov podľa finančných možností fondu a to len zamestnancom krajského súdu.
- 8.3 Výšku a rozsah príspevkov poskytnutých na tieto akcie určí zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou v závislosti od objemu finančných možností sociálneho fondu.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

Časť VIII.

Záverečné ustanovenia

- 1 Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú do 31. 12. 2015.
- 2 Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť deň po zverejnení v CRZ (www.crz.gov.sk).
- 3 Kolektívna zmluva je záväzná pre obe zmluvné strany. Jej zmeny a doplnky sa môžu uskutočňovať len po vzájomnej dohode zmluvných strán formou dodatku ku Kolektívnej zmluve.
- 4 Kolektívna zmluva je uložená k nahliadnutiu u predsedu odborovej organizácie, u riaditeľa správy súdu a na osobnom úrade

zamestnávateľa a je zverejnená na intranetovej stránke zamestnávateľa.

- 5 Všetky poskytnuté príspevky zo sociálneho fondu súdu (okrem príspevkov na stravovanie) podliehajú daňovej a odvodovej povinnosti v zmysle platných zákonov.
- 6 Odborová organizácia za účelom oboznámenia zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy zabezpečí zverejnenie Kolektívnej zmluvy na intranetovej stránke zamestnávateľa a informuje zamestnancov o jej zverejnení.
- 7 Predpokladaná tvorba sociálneho fondu, výška finančných prostriedkov určená na jednotlivé príspevky uvedené v tejto Kolektívnej zmluve, výška vyplácania jednotlivých príspevkov zamestnancom, môže byť po dohode so zástupcami odborov upravovaná v závislosti od objemu mzdových rozpočtových prostriedkov počas platnosti tejto Kolektívnej zmluvy.
- 8 Kolektívna zmluva z roku 2014 stráca platnosť dňom účinnosti tejto Kolektívnej zmluvy.

V Bratislave, dňa 28.01.2015

JUDr. Ľuboš Sádovský
predseda
Krajského súdu v Bratislave

Silvia Šoferová
predseda
Základnej organizácie Odborového
zväzu zamestnancov justície
pri Krajskom súde v Bratislave