

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**JUDr. Ľuboš Sádovský
podpredseda
Krajského súdu v Bratislave
poverený zastupovaním
predsedu súdu**

**Marek Chovan
predseda
Základnej organizácie
Odborového zväzu zamestnancov
justície pri Krajskom súde
v Bratislave**

Zmluvné strany

Krajský súd v Bratislave, zastúpený JUDr. Ľubošom Sádovským, podpredsedom krajského súdu, povereným zastupovaním predsedu krajského súdu

kolektív zamestnancov Krajského súdu v Bratislave, zastúpený Marekom Chovanom, **predsedom Základnej organizácie Odborového zväzu zamestnancov justície pri Krajskom súde v Bratislave**

uzatvárajú

v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov

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 uzatvorenou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2011 (ďalej len „kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnancov v štátnej službe“) 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 2011 (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. Na zamestnancov vykonávajúcich prácu mimo pracovného, štátnozamestnaneckého alebo obdobného pomeru a na bývalých zamestnancov - dôchodcov, sa vzťahuje primerane v rozsahu vymedzenom v jednotlivých článkoch tejto Kolektívnej zmluvy.
5. 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. telefón, fax, rozmnožovaciu techniku a pod.).

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

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať odborovej organizácii na základe jej písomnej žiadosti všetky potrebné ekonomické, technické, organizačné, mzdové a pracovnoprávne informácie v súlade so zákonom č. 428/2002 Z.z. o ochrane osobných údajov.
3. Členovia výboru odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie 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, 428/2002 Z.z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov), ale aj v oprávnených záujmoch zamestnanca.
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 rozšíreného 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.
9. Funkčné obdobie členov výboru odborovej organizácie zaniká skončením štátnozamestnaneckého pomeru, alebo pracovného pomeru u zamestnávateľa.

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 pracoviská Krajského súdu v Bratislave 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 2011, pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi v štátnej službe 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 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, s ktorým bol skončený pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo s ktorým bol z týchto dôvodov skončený pracovný pomer dohodou, odstupné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu a zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov odstupné vo výške trojnásobku jeho funkčného platu (§ 76 ods. 1 Zákonníka práce).
 - 2.2 Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme odchodné vo výške jedného funkčného platu (§ 76 ods. 6 Zákonníka práce), ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo bezprostredne po jeho skončení.
 - 2.3 V súlade s uzatvorenou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2011 pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme odchodné nad rozsah ustanovený v predchádzajúcom odseku tohto článku, a to vo výške jedného funkčného platu.

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. 7 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 ¹/₄ hod. týždenne.
U zamestnanca, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva štátnu službu alebo výkon práce vo verejnom záujme striedavo v obidvoch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva štátnu službu alebo výkon práce vo verejnom záujme striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
Určenie skráteného pracovného času je v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov v štátnej službe a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 2.1 V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov zaviedol zamestnávateľ pružný pracovný čas. Z uplatnenia pružného pracovného času sú vylúčení sudcovia, zamestnanci vykonávajúci práce v dvojzmennej a trojzmennej 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 2011 je základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov štátnozamestnaneckého pomeru alebo pracovného pomeru po 18. roku veku.
3. V súlade s platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme je základná výmera dovolenky zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.
4. Nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky je zamestnanec povinný preukázať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom uplatňuje nárok na dlhšiu dovolenku, inak nárok na dlhšiu dovolenku za ten kalendárny rok zaniká.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie riadnej dovolenky v termíne, v ktorom dostali liečebný alebo rekreačný poukaz za predpokladu, že čerpanie dovolenky je v súlade s potrebou zamestnávateľa, t. j. zamestnanec má splnené povinnosti vyplývajúce z opisu činnosti štátnozamestnaneckého, resp. pracovného miesta.
6. V zmysle § 138 ods. 2 Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí 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 upravujú príslušné právne predpisy.
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 zaradi 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 povinní nahlásiť do 25. kalendárneho dňa pre 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 pripadne 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

Krajský súd v Bratislave v súčinnosti s odborovou organizáciou sa zaväzuje:

1. Vytvárať a zabezpečovať optimálne pracovné podmienky hlavne z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci najmä tým, že:

- > zabezpečiť, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj s predpismi o požiarnej ochrane,
 - > poskytnúť príslušným zamestnancom ochranné prostriedky,
 - > v letných mesiacoch, v prípade mimoriadnych klimatických podmienok zamestnávateľ zabezpečí úpravu pracovného, resp. služobného času.
2. V rámci možností a zvyšovania úrovne rekreačnej starostlivosti poskytovať zamestnancom a ich rodinným príslušníkom rekreačné pobyty v zariadeniach zamestnávateľa (účelové zariadenie v Limbachu a v Modre).
 3. Okrem rekreačných zariadení zamestnávateľa umožniť zamestnancom využívať pre účely rekreácií aj zariadenia Ministerstva spravodlivosti SR Inštitút Ministerstva spravodlivosti SR v Omšeni, rekreačné zariadenia Generálneho riaditeľstva Zboru väzenskej a justičnej stráže v Kováčovej, zariadenie Družba v Omšeni a zariadenie Justičnej akadémie 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.
 4. Zabezpečiť zamestnancom Krajského súdu v Bratislave za podmienok ustanovených v § 152 Zákonníka práce stravovanie zodpovedajúce podmienkam správnej výživy.
 5. Zabezpečiť a umožniť stravovanie poberateľom starobného dôchodku, ktorí na krajskom resp. bývalom mestskom súde pracovali do odchodu do starobného dôchodku alebo predčasného dôchodku za podmienok ustanovených v § 152 Zákonníka práce.
 6. 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 ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie, sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy, úmrtie rodinného príslušníka, svadba a presťahovanie sa zamestnanca.
Tieto prekážky v práci sa posudzujú ako výkon práce s náhradou platu v dĺžke pracovnej zmeny, t. j. 8 hodín.
 7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie, na základe uzatvorených zamestnávateľských zmlúv je najmenej 2% z objemu zúčtovaných

platov zamestnancov (ktorí majú zmluvný vzťah s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou).

8. Krajský súd v Bratislave bude sudcom, štátnym zamestnancom a zamestnancov vykonávajúcim práce vo verejnom záujme 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.
- 8.1 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.
- 8.2 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.
- 8.3 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 krajského súdu, bude zamestnávateľ zabezpečiť

- pre zamestnancov špeciálnych povolaní (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

Predpokladaná tvorba rozpočtu sociálneho fondu

Sociálny fond Krajského súdu v Bratislave je tvorený ako úhrn:

- povinného prídelt vo výške 1,0 % zo základu, ktorý tvorí súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- dohodnutého prídelt v kolektívnej zmluve vo výške
 - 0,05 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných štátnym zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
 - 0,50 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom vo verejnom záujme na výplatu za kalendárny rok
 - 0,50 % zo základu rátaného z funkčných platov sudcov
- zostatku sociálneho fondu z roku 2010.

Predpokladaná tvorba rozpočtu sociálneho fondu na rok 2011

Počiatočný stav k 01. 01. 2011	28.314,59 EUR
Zúčtovanie prostriedkov za rok 2010	- EUR
Povinný prídelt vo výške 1 %	52.653 EUR
Prídelt dohodnutý v kolektívnej zmluve	18.330,41 EUR
Spolu	99.298 EUR

Článok 12

Predpokladané použitie rozpočtu sociálneho fondu

príspevok na stravovanie vo výške	20.000 EUR
príspevok na rekreáciu vo výške	11.000 EUR
príspevok na kultúru a šport vo výške	11.000 EUR
príspevok na mestskú verejnú dopravu vo výške	25.000 EUR
príspevok na dopravu do zamestnania vo výške	18.000 EUR
príspevok pri príležitosti životného jubilea vo výške	1.200 EUR
ostatné príspevky vo výške	13.098 EUR
Použitie spolu	99.298 EUR

Článok 13

Zásady pre používanie sociálneho fondu

Príspevky zo sociálneho fondu okrem príspevkov na stravovanie sú zamestnancom vyplácané na nimi uvedené číslo účtu určené pre vyplácanie platu.

1. Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečuje pre zamestnancov stravovanie prostredníctvom právnických alebo fyzických osôb, ktoré majú oprávnenie poskytovať, alebo sprostredkovať stravovacie služby a to nasledovne:

- 1.1 pre zamestnancov, ktorých pravidelné miesto vykonávania štátnej služby alebo výkonu práce je určené na Záhradníckej ul. Č 10 v Bratislave, na Sadovej ul. č. 2 v Bratislave a pre poberateľov starobného dôchodku, ktorí na krajskom resp. bývalom mestskom súde pracovali do odchodu do starobného dôchodku je stravovanie zabezpečované prostredníctvom právnických osôb alebo fyzických osôb, ktoré majú oprávnenie poskytovať stravovacie služby
- 12 pre vodičov, zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v nepretržitej prevádzke a zamestnancov oddelenia informatiky je stravovanie zabezpečované prostredníctvom právnických osôb alebo fyzických osôb, ktoré majú oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby,
- 13 pre zamestnancov, ktorí na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôžu využiť stravovanie zabezpečené zamestnávateľom prostredníctvom právnických osôb alebo fyzických osôb, ktoré majú oprávnenie poskytovať stravovacie služby je stravovanie zabezpečované prostredníctvom právnických alebo fyzických osôb, ktoré majú oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby.
- 14 Príspevok na stravovanie zabezpečované zamestnávateľom prostredníctvom právnických alebo fyzických osôb, ktoré majú oprávnenie poskytovať alebo sprostredkovať stravovacie služby poskytne zamestnávateľ 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,
 - výške 0,30 EUR pre dôchodcov, ktorí pracovali na krajskom súde alebo bývalom mestskom súde do odchodu do dôchodku.
- 15 Príspevok bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi v počte zodpovedajúcom počtu odpracovaných dní v príslušnom mesiaci, ak zamestnanec odpracoval viac ako štyri hodiny a využil príslušný spôsob stravovania zabezpečený zamestnávateľom podľa tohto článku.
- 16 Dôchodcovia, ktorí na bývalom mestskom, resp. krajskom súde pracovali do odchodu do starobného dôchodku majú nárok na obedy najviac v počte pracovných dní v príslušnom kalendárnom mesiaci.
- 17 Príspevok na stravovanie sa neposkytne za obеды odobraté nad rámec odpracovaných dní t.j. predovšetkým za dobu čerpania dovolenky, ospravedlnených prekážok v práci, pracovného resp. služobného voľna bez náhrady platu a študijného voľna.

- 1.8 Obedy odobraté zamestnancom nad rámec odpracovaných dní je zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi vo výške skutočnej ceny jedla.

2 Príspevok na rekreáciu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu a to raz do roka vo výške 30,-EUR vo vyúčtovaní mzdy za mesiac júl.

- 2.1 Zamestnanec má nárok na príspevok na rekreáciu ak jeho štátnozamestnanecký, pracovný alebo obdobný pomer k zamestnávateľovi trval k 31. júlu príslušného kalendárneho roka nepretržite aspoň 6 mesiacov.
- 2.2 Na účely poskytnutia príspevku na rekreáciu sa za nepretržité trvanie štátnozamestnaneckého, pracovného alebo obdobného pomeru nepovažuje čas čerpania:
- materskej dovolenky
 - rodičovskej dovolenky
 - služobného, resp. pracovného voľna bez náhrady platu.

3 Príspevok na kultúru a šport

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na kultúru a šport a to raz do roka vo výške 30,- EUR vo vyúčtovaní mzdy za mesiac júl.

- 3.1 Zamestnanec má nárok na príspevok na kultúru a šport ak jeho štátnozamestnanecký, pracovný alebo obdobný pomer k zamestnávateľovi trval k 31. júlu príslušného kalendárneho roka nepretržite aspoň 6 mesiacov.
- 3.2 Na účely poskytnutia príspevku na kultúru a šport sa za nepretržité trvanie štátnozamestnaneckého, pracovného alebo obdobného pomeru nepovažuje čas čerpania:
- materskej dovolenky
 - rodičovskej dovolenky
 - služobného, resp. pracovného voľna bez náhrady platu.

4 Príspevok na mestskú verejnú dopravu (MVD)

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na mestskú verejnú dopravu (ďalej len „MVD“) v sume 18,- EUR za štvrtrok vo vyúčtovaní miezd za mesiac júl a vo vyúčtovaní miezd za mesiac december.

- 4.1 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 tri mesiace a zamestnanec v každom mesiaci príslušného štvrtroka odpracoval aspoň päť pracovných dní.

- 4.2 Za odpracovaný deň sa pre účely poskytnutia príspevku na mestskú verejnú dopravu považuje len riadne opracovaný pracovný deň.
- 4.3 Na účely poskytnutia príspevku na mestskú verejnú dopravu sa za nepretržité trvanie štátnozamestnaneckého, pracovného alebo obdobného pomeru nepovažuje čas čerpania:
- materskej dovolenky
 - rodičovskej dovolenky
 - služobného, resp. pracovného voľna bez náhrady platu
- 4.4 Na účely poskytnutia príspevku na mestskú verejnú dopravu 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 6,00 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 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. priemerným počtom 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 na strane 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 uplatnení nároku na vyplácanie príspevku na dopravu do zamestnania 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 deväť mesiacov poskytne zamestnávateľ príspevok pri príležitosti životného jubilea a to nasledovne:

- pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 40,- EUR
- pri dosiahnutí 55 rokov veku vo výške 40,- EUR
- pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 40,- EUR

7 Ostatné príspevky

7.1 Sociálna výpomoc

Jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc možno poskytnúť v mimoriadne závažných prípadoch spôsobených živelnou pohromou (požiar, povodeň, zemetrasenie), a to maximálne vo výške 200,- EUR. V ostatných prípadoch (lúpež, finančná tieseň, úmrtie manžela, manželky alebo dieťaťa a pod.) možno zamestnancovi poskytnúť nenávratnú sociálnu výpomoc maximálne do výške 100,-EUR.

Podmienkou na poskytnutie 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 12 mesiacov.

Všetky poskytnuté príspevky zo sociálneho fondu súdu (okrem príspevkov na stavovanie) budú zamestnancovi zdanené vo výške 19%.

7.2 Príspevok na liečebný pobyt

Na týždenné liečebné pobyty pre sudcov a zamestnancov spoluorganizované vedením súdu a odborovou organizáciou bude poskytovaný príspevok zo sociálneho fondu vo výške 75% z hodnoty liečebného pobytu bez príspevku na dopravu.

Výber účastníkov liečebných pobytov bude vykonávať na základe písomných žiadostí výbor odborovej organizácie, v súčinnosti s riaditeľom správy súdu, vedúcim osobného úradu, prípadne s ďalšími vedúcimi štátnymi zamestnancami. Príspevok bude poskytnutý žiadateľom, ktorým v

uvedenom kalendárnom roku nebol poskytnutý príspevok na liečebný pobyt zo zdravotného poistenia alebo rehabilitačný pobyt v zmysle zákona o sudcoch.

Liečebné pobyty bude objednávať výbor odborovej organizácie a úhrada liečebného pobytu v plnej výške (100% hodnoty liečebného pobytu) bude realizovaná krajským súdom zo sociálneho fondu súdu. Zamestnanec, ktorý bol vybratý, aby sa zúčastnil liečebného pobytu predloží zamestnávateľovi písomný súhlas, na základe ktorého vykoná zamestnávateľ jednorázovo zrážku z platu vo výške 25% z hodnoty liečebného pobytu. V prípade závažnej prekážky zo strany zamestnanca zúčastniť sa liečebného pobytu, je zamestnanec povinný obstaráť si za seba náhradu. Ak sa na základe závažných prekážok zamestnanec dostane do časovej tiesni, bude výbor odborovej organizácie riešiť takýto prípad osobitne. Počet liečebných pobytov bude závisieť od rozpočtu sociálneho fondu.

Sudcovia a zamestnanci si pre účely liečebného pobytu budú čerpať riadnu dovolenku.

7.3 Akcie spoluorganizované s organizáciou súdu a odborovou organizáciou

Pod týmito akciami sa pre účely tejto kolektívnej zmluvy rozumejú predovšetkým, športové akcie, zájazdy a pod.

Na akcie (zájazdy, športové akcie a pod.) organizované krajským súdom v spolupráci s odborovou organizáciou sa bude zo sociálneho fondu poskytovať príspevky podľa finančných možností fondu a to len zamestnancom krajského súdu.

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.

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2011.

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom 01.07.2011.

Kolektívna zmluva je k dispozícii k nahliadnutiu u predsedu odborovej organizácie, u riaditeľky správy súdu, na osobnom úrade zamestnávateľa a je zverejnená na intranetovej stránke zamestnávateľa.

Všetky poskytnuté príspevky zo sociálneho fondu súdu (okrem príspevkov na stravovanie) budú zamestnancovi zdanené v zmysle príslušného zákona.

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.

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 účinnosti tejto Kolektívnej zmluvy.

Kolektívna zmluva z roku 2010 stráca platnosť dňom účinnosti tejto Kolektívnej zmluvy.

podpredseda
Krajského súdu v Bratislave
poverený zastupovaním
predseda súdu

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