

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

JUDr. Jánom Auxtom, 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 2016

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 odchýliť.

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 2016.

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 2016 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 2016 zvyšuje o 4,00 % .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 2016 zvyšuje o 4,00 % .

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 pripadne 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 dlhodobu 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 funkčných plátov

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:

- zabezpečí, 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 poskytovaní 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.

6.2 Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie z rozpočtových prostriedkov

6.2.1. Príspevok na doplnkové dôchodkové 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 prídelu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom pre určenie mesačného prídelu 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. Stravný lístok sa neposkytuje ani za deň, keď zamestnanec absolvuje vzdelávacie alebo pracovné podujatie so zabezpečeným teplým obedom, na ktorý finančne neprispieva (napr. v Inštitúte Ministerstva spravodlivosti SR).

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. 2016. Nárok na stravný lístok neplatí pre poldňu 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 30. mája 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 30. novembra 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

1. Kolektívna zmluva je uzatvorená na rok 2016 a nadobúda účinnosť deň po splnení podmienky jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. V prípade, že do 31.12.2016 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.

JUDr. Ján Auxt
predseda okresného súdu

Mgr. Marek Humený
predseda ZO OZJ pri OS ZH

30. 12. 2017

Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze
V Praze, dne 30. 12. 2017
Přijímá
Jméno a příjmení: [redacted]
Číslo: [redacted]
Adresa: [redacted]
Město: [redacted]
Stav: [redacted]
Podpis: [redacted]