

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 len „zamestnávateľ“)
zastúpený vedúcim služobného úradu,
JUDr. Ivetou Mihókovou,
predsedníčkou súdu

na jednej strane

a

Základná organizácia Odborového zväzu justície v SR
pri Okresnom súde Vranov nad Topľou
(ďalej len „ZO OZJ OS VT“)
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 2016 (ďalej len „KZ VSŠS“) 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 len „KZ VSVZ“) na rok 2016.

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 ZO OZJ OS VT. Zamestnávateľ uznáva predsedu ZO a Výbor Základnej organizácie Odborového zväzu justície v Slovenskej republike pri Okresnom súde Vranov nad Topľou (ďalej len „výbor ZO“) za jediných predstaviteľov 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) Predseda ZO OZJ 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 ZO OZJ OS VT budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ umožní využívať na prevádzkovú činnosť ZO OZJ OS VT svoje priestory s nevyhnutným vybavením bezplatne. Časový harmonogram využitia priestorov dohodne ZO OZJ OS VT so zamestnávateľom.

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

Článok 4

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

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. 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 výbor ZO 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.

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 $\frac{1}{2}$ 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.

(4) Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou (čas strávený na ceste na miesto výkonu pracovnej cesty a späť), patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy, vo výške jeho funkčného platu, ktoré si vyčerpá do dvoch mesiacov. (§ 96b. Zák. práce)

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 prácu 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 2016.

Článok 9 **DOVOLENKA**

Základná výmera dovolenky všetkých zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka 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.

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 vyplatí 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) 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 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 č. 400/2009 Z. z. a aktuálne platnej KZ VSŠS, 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 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 zákona 400/2009 Z.z. a aktuálne platnej KZ VSŠS 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) štvornásobku 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 prídel do sociálneho fondu bude tvorený:

- a/ povinným prídelom vo výške 1 % a
- b/ ďalším prídelom 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, predčasného 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 31.12.2016 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 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) 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
- účtárň zamestnávateľa

Vo Vranove nad Topľou, dňa 21.1.2016

JUDr. Iveta Mihóková
predsedníčka súdu

PhDr. Štefan Ocilka
predseda ZO OZJ