

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2017

1 SprO/28/2017

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 19.01.2017 v Trnave

medzi

Okresným súdom Trnava, zastúpeným vedúcim
služobného úradu
JUDr. Igorom Malým
(ďalej len zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu
justície v Slovenskej republike pri Okresnom súde Trnava,
zastúpenou predsedníčkou základnej organizácie
Martinou Krajčovičovou

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 19.januára 2017 v Trnave

medzi

Okresným súdom Trnava, zastúpeným vedúcim služobného úradu

JUDr. Igorom Malým

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu justície v Slovenskej republike pri

Okresnom súde Trnava, zastúpenou predsedníčkou základnej organizácie

Martinou Krajčovičovou

na obdobie jedného kalendárneho roku, platnú do uzavretia novej kolektívnej zmluvy.

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom a práva a povinnosti zmluvných strán. Kolektívna zmluva pozostáva z nasledovných častí:

- I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy
- II. Hmotná zainteresovanosť, mzdy a odmeny
- III. Tvorba a použitie sociálneho fondu
- IV. Pracovné podmienky, pracovné prostredie, sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť
- V. Záverečné ustanovenia kolektívnej zmluvy

Časť I.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy

1) Vedenie okresného súdu uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Vedenie organizácie v súlade so Zák. č. 83/1990 a jeho novely č. 62/1993 Z.z. a 274/2009 Z.z. o združovaní občanov, v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva existenciu základnej organizácie odborového zväzu justície (ďalej len „ZO OZJ“) na pracovisku, bude rešpektovať všeobecnú zásadu pre účasť odborov v pracovnoprávných vzťahoch. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a ďalších platných predpisov výhodnejšie, ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. (§ 229-239 ZP)

- 2) Pre činnosť odborovej organizácie budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie člena odborového orgánu pracovné voľno podľa § 137, ods. 5, písm. c/, d/ Zák.č. 311/2001.
- 3) Vedenie okresného súdu bude bezplatne poskytovať odborovej organizácii pracovné priestory vrátane ich vybavenia pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť.
- 4) Vedúci služobného úradu bude pozývaný na rokovanie Výboru ZO OZJ, predseda ZO OZJ bude naopak pozývaný na porady organizované vedením organizácie, na ktorých sa budú prejednávať úlohy, ktoré súvisia s obsahom uzatvorenej Kolektívnej zmluvy.
- 5) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
- kolektívnym vyjednávaním
 - spolurozhodovaním
 - prerokovaním
 - právom na informácie
 - kontrolnou činnosťou
- 6) Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v ZO OZJ.
- 7) Bude spolurozhodovať s odborovou organizáciou v týchto prípadoch:
- rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu
 - vydanie pracovného poriadku organizácie
 - určenie doby čerpania dovolenky
- 8) Členom odborov sa rozumie každý člen ZO OZJ, ktorý nie je v omeškaní s platením členských príspevkov viac ako 3 mesiace (viď stanovy OZJ).
- 9) Členovia ZO OZJ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov osobným úradom okresného súdu (ak nie je dohodnuté inak).

Časť II.

Hmotná zainteresovanosť – mzdy a odmeny

- 1) Na plnenie úloh okresného súdu v r. 2017 a s tým spojenú hmotnú zainteresovanosť zamestnancov bol určený rozpis plánu podľa ukazovateľov:
- celkový počet zamestnancov
 - celkový objem plánovaných mzdových prostriedkov podľa systemizácie

- 2) Mzda sa vypláca v termíne najneskôr do 10. dňa nasledujúceho mesiaca na osobný účet zamestnanca, v prípade objektívnych technických prekážok najneskôr do posledného dňa toho-ktorého mesiaca.
- 3) Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzda.
- 4) Odmeňovanie a pracovnú pohotovosť sudcov upravuje zákon NR SR č. 385/2000 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnení.
- 5) Odmeňovanie a pracovná pohotovosť ostatných zamestnancov sa uskutočňuje podľa zák. č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- 6) Organizácia poskytne odmenu:
 - zamestnancovi v štátnej službe v zmysle Zák. č. 400/2009 Z.z. , § 99 ods. 1, písm. a) až f)
 - zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v zmysle Zák. č. 553/2003 Z.z., § 20 ods. 1, písm. a) až e)
 - za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a prvého skončenia zamestnania po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný alebo plný invalidný dôchodok.

Časť III.

Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu.

1. Sociálny fond tvorí:

a) povinný prídelenie do sociálneho fondu, ktorý je 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom, zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom na výplatu za kalendárny rok

b) ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom, zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom na výplatu za kalendárny rok.

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte organizácie, kde sa preúčtujú vo výške 1/12 do 15 dní, v prípade objektívnych technických prekážok najneskôr do posledného dňa toho-ktorého mesiaca, po začatí každého mesiaca vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídelenia a budú použité pre zamestnancov štátnej služby, pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcov v závislosti od objemu finančných prostriedkov na účte Sociálneho fondu.

2. Použitie sociálneho fondu:

Prostriedky fondu budú použité pre zamestnancov štátnej služby, pri výkone práce vo verejnom záujme, sudcov:

- a) na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi
- b) na dopravu do zamestnania a späť
- c) služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- d) na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

K bodu a)

Organizácia poskytne z fondu všetkým zamestnancom príspevok na stravovanie vo výške:

- zamestnancom v štátnej službe	0,49 €
- zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme	0,83 €
- sudcom	0,49 €

na každé podané jedlo.

- stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi a sudcovi na počet odpracovaných dní v príslušnom mesiaci a za deň neprítomnosti na pracovisku z dôvodu darovania krvi a ďalších biologických materiálov,
- stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi a sudcovi v príslušnom kalendárnom mesiaci pri čerpaní riadnej dovolenky v základnej výmere 5 týždňov a vo výmere 6 týždňov, ak do konca kalendárneho roku dovŕši 33 rokov veku, maximálne za 20 vyčerpaných dní dovolenky v kalendárnom roku,
- stravný lístok sa neposkytne v prípade, ak si zamestnanec vyúčtuje stravné pri služobnej ceste, školenia (kde je poskytnutá strava), počas čerpania dovolenky vo zvyšnej časti, PN, OČR a počas celodennej návštevy lekára, pričom v zmysle § 152 ods. 2 zákonníka práce nárok na poskytnutie stravy (stravného lístka) má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

Tieto zásady stravovania sa týkajú všetkých kategórií zamestnancov a sudcov.

Zabezpečí sa podanie stravy pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci sociálnej politiky organizácie na regeneráciu pracovnej sily a pri stretnutiach s dôchodcami.

K bodu b)

Organizácia poskytne príspevok na cestovné každému zamestnancovi dochádzajúcemu do miesta pracoviska, okrem zamestnancov cestujúcich prostriedkami MHD, jednotnou sumou 80,- eur pre každého zamestnanca raz ročne, ktorý si ho uplatní do 31.12. spolu s čestným prehlásením o každodennom dochádzaní do miesta pracoviska. V prípade, že zamestnanec neodpracuje celý kalendárny rok, poskytne sa mu príspevok prislúchajúci 1/12 zo sumy 80,- eur za každý odpracovaný mesiac.

Príspevok sa bude zamestnancom vyplácať v mesiaci február, nasledujúceho kalendárneho roka.

K bodu c)

Organizácia v rámci realizácie podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov môže pre zamestnancov v štátnej službe, pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom, ktorí odpracovali celý kalendárny rok zostatok prostriedkov na účte sociálneho fondu ku koncu kalendárneho roka použiť na vyplatenie „Vianočného príspevku“, ktorého výška bude stanovená podľa stavu prostriedkov na účte sociálneho fondu a s ohľadom na výdavky, ktoré je potrebné zúčtovať bezprostredne na začiatku nasledujúceho kalendárneho roka.

Organizácia poskytne každoročne dôchodcom – členom odborovej organizácie vianočný príspevok v mesiaci december v sume najmenej 10,- € (podľa stavu finančných prostriedkov na účte).

Organizácia v rámci sociálnej politiky použije na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov prostriedky sociálneho fondu pri organizovaní podujatí pre zamestnancov (športové dni, účelové posedenia a pod.) maximálne vo výške stanovenej v rozpočte sociálneho fondu.

K bodu d)

Organizácia môže poskytnúť príspevok zamestnancovi, ktorý sa nezávinene dostal do sociálnej a finančnej núdze jednorazovú sociálnu výpomoc do sumy 200,- € v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie:

- úmrtie manžela, manželky, druhu, družky alebo nezaopatreného dieťaťa
- živelná pohroma, lúpež, vládanie
- dlhodobá práceneschopnosť, presahujúca nepretržite dobu 3 mesiacov (v prípade veľkej závažnosti i dobu kratšiu)

Sociálna výpomoc sa poskytne (podľa možností sociálneho fondu) na základe žiadosti zamestnanca. Obdobne sa postupuje pri úmrtí zamestnanca a poskytovaní sociálnej výpomoci pre manžela, manželku alebo nezaopatrené deti.

Každá žiadosť bude zamestnávateľom posudzovaná individuálne za súčinnosti odborovej organizácie.

V rámci podnikovej politiky budú zamestnancom vyplácané aj peňažné dary pri pracovných výročiach, životných jubileách, pri prvom odchode do starobného, predčasného alebo plného invalidného dôchodku:

- pri 10 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR	35,- €
- pri 15 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR	70,- €
- pri 20 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR	100,- €
- pri 25 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR	133,- €
- pri 30 rokoch a pri každých ďalších 5 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	166,- €

- | | |
|--|---------|
| - pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku | 70,- € |
| - pri životnom jubileu dožitia 55 rokov veku | 100,- € |
| - pri životnom jubileu dožitia 60 rokov veku | 133,- € |
-
- pri prvom odchode do dôchodku (starobného, predčasného, plne invalidného)
sa poskytne pracovníkovi peňažný dar vo výške 166,- €

pričom životné výročia a odchod do dôchodku budú ocenené peňažným darom s podmienkou, že pracovník pracuje v justícii najmenej 10 rokov.

Organizácia zabezpečí pri úmrtí zamestnanca a bývalého zamestnanca zakúpenie smútočného venca v hodnote 30,- €.

Organizácia môže poskytnúť peňažný dar v hodnote 50,- € zamestnancovi za príkladný čin pre spoločnosť alebo jednotlivca (napr.: darca krvi ocenený Janského plaketou, záchrana života a pod.)

Organizácia poskytne zamestnancom – členom odborového zväzu, ktorí boli k 30.6. príslušného kalendárneho roka členmi odborovej organizácie aspoň päť mesiacov a ich členstvo k uvedenému dátumu stále trvá, paušálne raz ročne finančný príspevok vo výške 40,- eur, ktorý vyplatí zamestnávateľ zamestnancom – členom odborového zväzu v mesiaci júl príslušného kalendárneho roka.

Všetky finančné plnenia treba zosúladiť s rozpočtom sociálneho fondu.

Predpokladaný rozpočet sociálneho fondu na rok 2017 tvorí neoddeliteľnú súčasť Kolektívnej zmluvy.

Časť IV.

Pracovné podmienky, pracovné prostredie a sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť

1) Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zaistí lekárske preventívne prehliadky raz za tri roky (pokiaľ to vyžaduje pracovné zaradenie).

2) Pracovný čas v zmysle platného Rozvrhu práce OS Trnava a v súlade s ustanovením § 88 ods. 1 Zákonníka práce:

a) pružný pracovný čas pre sudcov a zamestnancov s uplatnením týždenného modelu, v rámci ktorého si zamestnanec volí sám čas príchodu do práce a odchodu z práce

b) denný prevádzkový čas: pondelok - štvrtok od 6.00 hod do 17.00 hod.
piatok od 6.00 hod do 16.00 hod.

c) pevný (základný) pracovný čas, keď je zamestnanec povinný byť na pracovisku je od 8.00 hod. do 14.00 hod.

d) pevný (základný) pracovný čas sudcov je v zmysle rozvrhu práce.

3) Zúčtovacie obdobie – týždenné, v rámci ktorého musí zamestnanec odpracovať príslušný rozsah pracovného času:

a) týždenný s odpracovaním 37 a ½ hodiny týždenne - zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnanci štátnej služby s nadpracovaním obedňajšej prestávky, ktorá je denne 30 minút

b) týždenný s odpracovaním 40 hodín týždenne – sudcovia (§ 39 Zák. č. 385/2000)

4) Zamestnávateľ môže v prípade extrémnych klimatických podmienok na pracovisku pristúpiť k úprave pracovného a služobného času.

5) V rámci uplatneného pružného pracovného času zamestnávateľ poskytne pri celodennej prekážke v práci na strane zamestnanca z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia v zdravotníckom zariadení a sprevádzanie člena rodiny do zdrav. zariadenia zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, pričom za nevyhnutne potrebný čas sa považuje za 1 pracovný deň 7,5 hodiny u zamestnancov v štátnej službe a u zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (§ 143 ods. 2 Zákonníka práce). Poskytnuté pracovné voľná s náhradou mzdy sa v príslušnom kalendárnom roku sčítavajú, pričom ich súčet nesmie v predmetnom kalendárnom roku presiahnuť 7 dní, t.j. 52,5 hodín pri určenom týždennom pracovnom čase 37,5 hodín.

6) Odchodné a odstupné:

Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZJ a v prípade prepúšťania poskytne: zamestnancom v štátnej službe podľa Zák. č. 400/2009 Z.z.

a) odstupné v zmysle § 53 zákona o štátnej službe

b) odchodné v zmysle § 54 zákona o štátnej službe

ba) pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí 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 dvoch funkčných platov

zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zák. č. 311/2001 Z.z. – Zákonník práce

a) odstupné a odchodné v zmysle § 76 zákona

aa) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, v sume dvoch funkčných platov

ab) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce, v sume dvoch funkčných platov

7) Vedenie organizácie bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci, najmä:

- uvádzať do prevádzky iba objekty, stroje a zariadenia a používať pracovné postupy, ktoré zaručujú bezpečnosť práce
- oboznamovať zamestnancov s bezpečnostnými a požiarными predpismi, ako aj venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov zamestnancov, ktorým takéto prostriedky patria.

8) Pracovníci môžu využívať zariadenie rezortu MS SR v Omšeni, Kováčovej podľa rozdeľovníka prostredníctvom Inštitútu MS SR alebo rekreačné chaty ostatných súdov.

9)

a) V zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

b) základná výmera dovolenky sudcu je 6 týždňov

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať do konca kalendárneho roka.

Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do 31. decembra nasledujúceho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená. (ZP, § 113 ods. 2)

Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie rodičovskej dovolenky ani do konca budúceho kalendárneho roka, poskytne jej (mu) zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení rodičovskej dovolenky. (ZP, § 113 ods. 3)

Zamestnávateľ vyplatí štátnym zamestnancom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšenú dennú náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu najviac za 10 dní pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

10) Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom, ktorí uzatvorili doplnkové dôchodkové poistenie s poisťovňou oprávnenou vykonávať túto činnosť príspevok, mesačne vo výške 14,- €.

Časť V

Záverečné ustanovenia.

1) 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 ho dotknú. Pokiaľ nové a novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzavretia kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa prípadne vyjednávať o takej zmene (doplnení) kolektívnej zmluvy.

2) Zamestnancom podľa tejto kolektívnej zmluvy sa rozumie sudca, zamestnanec v štátnej službe a zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme, ak konkrétne ustanovenie nehovorí inak.

3) Kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy vykonávajú zmluvné strany vždy do 60 dní po uplynutí kalendárneho roka.

4) Výbor ZO OZJ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od uzatvorenia.

5) Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.

6) Nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.

7) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami a účinnosť dňom zverejnenia v centrálnom registri zmlúv.

V Trnave, dňa 19.januára 2017

Martina Krajčovičová
predsedníčka ZO OZJ

JUDr. Igor Malý
predseda okresného súdu

Predpokladaná tvorba a použitie sociálneho fondu na rok 2017

<u>Tvorba fondu:</u>	131 osôb
Zostatok k 01.01.2017	2.759,99 €
Povinný príděl 1 % zo mzdových prostriedkov	17.333,33 €
Ďalší príděl 0,5 % zo mzdových prostriedkov	8.666,67 €
Spolu:	28.759,99 €

<u>Použitie fondu:</u>	
a/ príspevok na stravovanie	15.000,- €
b/ príspevok na dopravu	4.000,- €
c/ životné a pracovné jubileá	1.843,- €
d/ príspevok na regeneráciu pracovnej sily	1.500,- €
e/ ostatné čerpanie	6.416,99 €
Spolu:	28.759,99 €

V Trnave, dňa 19.01.2017