

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROK 2022**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2022

zmluvné strany:

Okresný súd Ružomberok
zastúpený **JUDr. Jankou Majerčíkovou**, predsedníčkou okresného súdu
(ďalej aj „zamestnávateľ“)

a

**Základná organizácia odborového zväzu Justície v Slovenskej republike pri Okresnom súde
Ružomberok**
zastúpená **Bc. Stanislavou Obtulovičovou**, predsedníčkou ZO OZJ SR OS RK
(ďalej aj „základná organizácia“ alebo „ZO OZJ“)

uzatvárajú
podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU
NA ROK 2022**
(ďalej len „kolektívna zmluva“)

Prvá časť
Všeobecné ustanovenia

Čl. 1.

1. Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, s príslušnými ustanoveniami zákona č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme 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, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2022, Kolektívnu 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 2022 a v súlade so zákonom č. 385/2000 Z.z. o sudcoch a príslušných a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej aj „zákon č. 385/2000 Z.z.“).

2. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, udržať sociálny zmier, a upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnania.

4. Postavenie sudcov, pracovný čas, ich práva a povinnosti ako aj odmeňovanie a ďalšie nároky upravuje zákon č. 385/2000 Z.z. a Zákonník práce.

Čl. 2.

1. Touto kolektívnu zmluvou sa upravuje:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán (vzájomná spolupráca zmluvných strán),
- b) pracovné podmienky a podmienky zamestnávania v štátnej službe podľa zákona č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o štátnej službe“) a pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), v nadväznosti na ustanovenia zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“),
- c) sociálna oblasť, výška príspevku na na doplnkové dôchodkové sporenie,
- d) sociálny fond, jeho tvorba a použitie.

2. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých sudcov, zamestnancov vykonávajúcich u zamestnávateľa štátnu službu podľa zákona o štátnej službe (ďalej len „štátny zamestnanec“) a na zamestnancov zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje zákon o odmeňovaní (ďalej len „zamestnanec vykonávajúci prácu vo verejnom záujme“). Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa na spoločné označenie štátneho zamestnanca a zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme môže použiť aj označenie „zamestnanec“.

3. Ak sa určité časti právnej úpravy tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú len na sudcov, len na zamestnancov v štátnej službe, alebo len na zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme, je to v tejto zmluve výslovne uvedené.

Druhá časť
Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Čl. 3

1. Zamestnávateľ uznáva existenciu základnej organizácie. Zamestnávateľ uznáva predsedu základnej organizácie a Výbor za jediných zástupcov všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť základnej organizácie pracovné priestory, a to zasadacie miestnosti - na zasadania výboru a na zasadania členskej schôdze a tiež vybavenie pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť, najmä výpočtovú a rozmnožovaciu techniku. Potrebu použitia týchto priestorov a zariadení bude predseda základnej organizácie oznamovať vopred (s dostatočným časovým odstupom) predsedníčke súdu, alebo riaditeľovi správy súdu. Prevádzková činnosť nesmie narušiť obvyklú prevádzkovú činnosť súdu.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a to tak na výkon funkcie v základnej organizácii, ako aj v odborovom zväze, počas účasti na schôdzi základnej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.
5. Predsedníčka súdu môže byť na návrh niektorého člena výboru pozývaná na rokovania výboru základnej organizácie. Predseda základnej organizácie, alebo poverený člen výboru bude pozývaný na porady organizované vedením súdu, na ktorých sa budú prejednávať úlohy, ktoré súvisia s obsahom uzatvorenej kolektívnej zmluvy.
6. Zamestnávateľ umožní funkcionárom základnej organizácie účasť na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v odborovom zväze justície. V odôvodnených prípadoch im na tento účel poskytne služobné motorové vozidlo a to v prípade, že bude voľné a nebude potrebné na výkon súdnictva, prípadne nebude obsadené služobnou cestou na seminár alebo školenie. Účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v základnej organizácii nesmie prekročiť 3 pracovné dni v kalendárnom roku a nesmie narušiť obvyklú prevádzkovú činnosť súdu.
7. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v súlade s právnymi predpismi formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
8. Zamestnávateľ umožní zamestnancom členom základnej organizácie a odborovému orgánu Výboru ZO konanie schôdzi so zásahom do pracovnej doby a to najskôr v čase od 13.00 hod. v pracovných dňoch, v odôvodnených prípadoch aj mimo uvedeného času po predchádzajúcom súhlase predsedníčky súdu, alebo riaditeľa správy súdu.
9. Členovia odborovej organizácie a odborového výboru sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone ich práv alebo výkone ich funkcie, a pri ktorých by mohlo dôjsť k porušeniu právom chránených záujmov zamestnancov, a o informáciách, ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení členstva alebo výkonu funkcie v odborovej organizácii alebo odborovom výbore, ak osobitný predpis neustanoví inak.

10. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie služobnej a pracovnej disciplíny.

Tretia časť

Podmienky vykonávania štátnej služby a výkonu práce vo verejnom záujme

Čl. 4

Pracovný čas

1. Služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „pracovný čas“) je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa u zamestnávateľa uplatňuje pružný pracovný čas v zmysle § 88 Zákonníka práce, ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie (určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca).
3. Úradné hodiny, denný prevádzkový čas, dĺžka voliteľného a základného služobného a pracovného času sú ustanovené a upravené platným Rozvrhom práce Okresného súdu Ružomberok s ohľadom na prevádzkové potreby súdu (napr. úradné hodiny podateľne, informačného centra, pokladne), Služobným a Pracovným poriadkom Okresného súdu Ružomberok.
4. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi v prípadoch v zmysle § 137 ods. 1 až ods. 4, § 138 a § 141 ods. 2 Zákonníka práce. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancom v prípade čerpania voľna podľa § 137 ods. 5 písmeno a), b), c), d) a e) Zákonníka práce.
5. V súlade s vyhláškou Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v súvislosti s prekračovaním hodnôt prípustných mikroklimatických podmienok v dôsledku záťaže teplom za mimoriadne teplých dní určí predsedníčka súdu, alebo riaditeľ správy súdu dočasnú úpravu pracovného času, ktorá spočíva v skrátení pracovného času v takýchto dňoch. V súlade s § 142 Zákonníka práce za neodpracovaný pracovný čas z dôvodu skrátenia pracovného času zamestnávateľom v takýchto dňoch zamestnancovi patrí náhrada mzdy aká by zamestnancovi patrila ak by nedošlo k skráteniu pracovného času zamestnávateľom.
6. Vedúci zamestnanec má právo určiť podriadenému zamestnancovi iný začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých dňoch, ak si to vyžaduje plnenie naliehavých služobných alebo pracovných úloh.
7. V týždni, ktorý je rozdelený do dvoch zúčtovacích období (kalendárnych mesiacov) je zamestnanec povinný odpracovať v každom z nich taký počet hodín, aby mal odpracovaný celý fond pracovného času zodpovedajúci počtu dní príslušného zúčtovacieho obdobia.
8. Vedúci zamestnanec je povinný operatívne zabezpečiť plnenie služobných a pracovných úloh tak, aby nebol narušený chod súdu.
9. Ak zamestnanec v súlade s § 137 ods. 5 písm. a) a b) Zákonníka práce daruje krv, podstúpi aferézu alebo daruje ďalší biologický materiál bude táto prekážka v práci na strane zamestnanca posudzovaná podľa § 143 ods. 2 Zákonníka práce. Presná dĺžka nevyhnutne potrebného času sa stanovuje na deň odberu od 7.00 hod. do 15.00 hod. (denný prevádzkový čas).
10. Zamestnávateľ v súlade s § 96b Zákonníka práce poskytne za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, zamestnancom náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Časom pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, sa

rozumie čas prepravy v dopravnom prostriedku z miesta nástupu na pracovnú cestu do miesta výkonu štátnej služby alebo miesta výkonu práce a z miesta výkonu štátnej služby alebo miesta výkonu práce do miesta ukončenia pracovnej cesty, pokiaľ tento zasiahne mimo rámca určenej pracovnej zmeny pred 7.00 hod. a po 15.00 hod. Takéto náhradné voľno musí zamestnanec čerpať najneskôr do jedného mesiaca.

11. Podkladom na určenie nároku na náhradné voľno v zmysle odseku 10 je predloženie návrhu na pracovnú cestu spolu s jej vyúčtovaním a uvedením času prepravy podľa cestovných poriadkov alebo iných relevantných dokladov schválených vedúcim zamestnancom. Schválené doklady musia byť priložené k dochádzkovému výkazu zamestnanca za príslušný kalendárny mesiac a predložené osobnému úradu.

12. Náhradné voľno podľa odseku 10 si zamestnanec môže uplatniť najneskôr do troch kalendárnych mesiacov odo dňa, kedy mu vznikol nárok na jeho čerpanie.

13. Pri pružnom pracovnom čase sa za nevyhnutne potrebný čas pri prekážkach v práci na strane zamestnanca v zmysle § 141 ods. 2 písm. a) v súlade s § 143 ods. 2 Zákonníka práce (napr. vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení) považuje doba povinnej prítomnosti na pracovisku, t. j. 5,5 hodiny.

14. Pri prekážkach na strane zamestnanca, ktoré preukázateľne trvali celú dennú pracovnú zmenu, sa za nevyhnutne potrebný čas považuje 7,5 hodiny. **Dĺžku nevyhnutne potrebného času je povinný preukázať zamestnanec lekárskeho potvrdením.**

15. Na prípadný výkon práce presahujúci pri uplatňovaní štvortýždňového pracovného obdobia pracovný čas v prepočte na kalendárny mesiac sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času. Práca nadčas je práca presahujúca určený týždenný pracovný čas, ktorú zamestnanec vykonáva na základe písomného príkazu vedúceho zamestnanca na prácu nadčas alebo s jeho súhlasom

Čl. 5 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek, tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať do konca kalendárneho roka.

3. Ak zamestnanec požiadava o zmenu plánovaného termínu dovolenky, zamestnávateľ žiadosti vyhovie v prípade, ak tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody.

4. Neplnenie plánu dovoleniek zo strany zamestnanca bude zamestnávateľ akceptovať len pri prekážkach v práci. Ak zamestnanec nebude čerpať dovolenku podľa schváleného plánu dovoleniek, určí mu zamestnávateľ čerpanie dovolenky podľa svojich prevádzkových možností.

5. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpať dovolenku vo výmere ½ dňa. V danom mesiaci je zamestnanec povinný vyčerpať si aj druhú časť ½ dňa dovolenky.

6. V deň čerpania ½ dňa dovolenky je zamestnanec povinný odpracovať 3 hodiny a 45 minút, na prípadný dlhší odpracovaný čas ako 3 hodiny a 45 minút sa v tomto prípade neprihliada.

7. Čerpanie ½ dňa dovolenky sa v danom dni môže čerpať:
- s najskorším možným začiatkom od 07,00 hod.
 - s najneskorším možným začiatkom od 11,45 hod.

Čl. 6.

Služobné, pracovné a zdravotné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 štátnemu zamestnancovi v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2022 na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň služobného voľna; za čas služobného voľna patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat.
2. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme na rok 2022 na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v súlade s § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa (ďalej aj „zdravotné voľno“) v kalendárnom roku zo zdravotných dôvodov. Zdravotné voľno je pracovné voľno nad rámec priznaných prekážok v práci na strane zamestnanca v prípade nepredvídaného zhoršenia zdravotného stavu zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka.
4. Zamestnanec je povinný požiadať o poskytnutie voľna podľa odsekov 1 až 3 nadriadeného vedúceho zamestnanca najneskôr do začiatku základného pracovného času v deň, na ktorý voľno žiada. Poskytnutie a čerpanie voľna zamestnanec dokladuje vyplnenou priepustkou s označením dôvodu neprítomnosti „služobné, pracovné alebo zdravotné voľno“ a podpisom nadriadeného vedúceho zamestnanca. Priepustka sa predkladá osobnému úradu najneskôr v nasledujúci pracovný deň po príchode do práce.

Čl. 7

Platové podmienky a odmeňovanie

1. Zamestnávateľ vypláca mzdu zamestnancom mesačne, a to najneskôr v 07. pracovný deň bezhotovostným prevodom na účet v banke určený zamestnancom. Ak sa zamestnávateľ v služobnej alebo pracovnej zmluve so zamestnancom dohodne, môže sa mzda vyplatiť na pracovisku v pracovnom čase. Vo výnimočných prípadoch sa môže na požiadanie zamestnanec dohodnúť so zamestnávateľom na poskytnutí preddavku mzdy medzi výplatnými termínmi v súlade s § 130 ods. 3 Zákonníka práce. Ak termín výplaty mzdy pripadne na sviatok, sobotu alebo nedeľu, mzda bude vyplatená v predchádzajúci pracovný deň. Sudcom vypláca zamestnávateľ mzdu mesačne, a to najneskôr v 07. pracovný deň na účet v banke určený sudcom alebo v hotovosti v súlade s § 87 a § 88 zákona č. 385/2000 Z.z. o sudcoch a prísediach v platnom znení.
2. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi podľa § 142 ods. 1 písm. d) a § 170 ods. 3 zákona o štátnej službe odmenu pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v súlade s § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu.

4. Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancovi v štátnej službe v súlade s § 142 ods. 1 písm. f) a § 170 ods. 3 zákona o štátnej službe pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru, alebo do jedného mesiaca po jeho skončení nasledovne:

- zamestnancovi, ktorý odpracoval v rezorte Justície od 2 do 5 rokov – jeden naposledy priznaný funkčný plat,
- zamestnancovi, ktorý odpracoval v rezorte Justície od 5 do 10 rokov – dva naposledy priznané funkčné platy,
- zamestnancovi, ktorý odpracoval v rezorte Justície 10 a viac rokov – tri naposledy priznané funkčné platy.

Čl. 8

Odstupné a odchodné

1. V súlade s § 170 ods. 3 písm. a) zákona o štátnej službe a v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2022 patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. a), b), c) alebo d) zákona o štátnej službe alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu zvýšené odstupné v sume trojnásobku funkčného platu nad rozsah ustanovený podľa § 83 zákona o štátnej službe.

2. V súlade s § 13b ods. 1 písm. a) zákona č. 552/2003 Z.z. a v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme na rok 2022 patrí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce zvýšené odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 alebo ods. 2 Zákonníka práce v sume trojnásobku funkčného platu zamestnanca.

3. V súlade s § 170 ods. 3 písm. b) zákona o štátnej službe a v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2022 patrí pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah upravený v § 84 zákona o štátnej službe v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

4. V súlade s § 13b ods. 1 písm. b) zákona č. 552/2003 Z.z. v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme na rok 2022 patrí pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone prác vo verejnom záujme po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Čl. 9

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov v zmysle § 152 zákonníka práce zabezpečením stravovacej poukážky pre zamestnanca, ktorá je zameniteľná v sieti stravovacích a reštauračných zariadení a prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

2. V prípade prekážok v práci na strane zamestnanca (napr. celodenné ošetrovanie, dočasná práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny, služobné, pracovné a zdravotné voľno, štúdijné voľno) zamestnanec nemá nárok na stravovaciu poukážku. Povinnosť podľa odseku 1 nemá zamestnávateľ aj v prípade, ak je zamestnancovi poskytnuté neplatené voľno, materská dovolenka a rodičovská dovolenka alebo ak si vyúčtujú stravné pri pracovnej ceste.
3. Stravovacia poukážka alebo finančný príspevok sa poskytne každému zamestnancovi na počet pracovných dní v príslušnom kalendárnom mesiaci s krátením neodpracovaných dní za predchádzajúci mesiac.
4. Stravovacie poukážky alebo finančný príspevok sa poskytnú zamestnancom aj počas čerpania riadnej dovolenky za príslušný kalendárny rok v rozsahu najviac 25 stravovacích poukážok tomu zamestnancovi, ktorého výmera dovolenky je 5 týždňov a 30 stravovacích poukážok tomu zamestnancovi, ktorého výmera dovolenky je 6 týždňov.
5. Ak zamestnanec v súlade s § 137 ods. 5 písm. a) a b) Zákonníka práce daruje krv, podstúpi aferézu alebo daruje ďalšie biologické materiály, má pri tejto prekážke v práci nárok na stravný lístok.

Štvrtá časť **Sociálna starostlivosť**

Čl. 10 **Doplňkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie štátnym zamestnancom, zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme a sudcom zamestnávateľským príspevkom vo výške **40,- eur** mesačne a to v prípade dobrovoľného vstupu zamestnanca do systému doplnkového dôchodkového sporenia (DDS). Príspevok štátnemu zamestnancovi patrí len v prípade ak v danom mesiaci poberá zdaniteľnú mzdu.
2. Ak služobný úrad má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa služobný úrad o tejto skutočnosti dozvedel.
3. Povinnosť zamestnávateľa platiť príspevok na DDS novému zamestnancovi vzniká prvýkrát za mesiac nasledujúci po mesiaci v ktorom skončila zamestnancovi skúšobná doba. Príspevok zamestnávateľa na DDS patrí aj zamestnancovi v stálej štátnej službe, ak jeho stála štátna služba bezprostredne nadväzuje na jeho dočasnú štátnu službu vykonávanú na Okresnom súde Ružomberok.
4. Zamestnávateľ bude realizovať príspevok za zamestnanca na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej so zamestnancom.
5. V prípade skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, pracovného pomeru alebo alebo obdobného pracovného vzťahu sa príspevok zamestnancovi naposledy vyplatí v tom mesiaci, v ktorom poberal zdaniteľnú mzdu. V prípade, ak štátnozamestnanecký pomer, pracovný pomer alebo obdobný pracovný vzťah skončí v priebehu mesiaca, t.j., skončí deň alebo viac dní pred ukončením kalendárneho mesiaca, príspevok v tomto mesiaci zamestnancovi nepatrí. To platí aj v prípade trvalého preloženia štátneho zamestnanca do iného služobného úradu.
6. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi nepatrí v mesiaci, v ktorom nepoberá zdaniteľnú mzdu.

7. Určená výška príspevku nevylučuje možnosť jeho zníženia, zvýšenia, prípadne vyplatenia mimoriadneho príspevku.

Piata časť Sociálny fond a jeho použitie

Čl. 11 Príjem sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvára sociálny fond. Realizácia sociálnej politiky uskutočňuje v súčinnosti so ZO OZJ.

2. Zamestnávateľ so zreteľom na svoje možnosti a potreby na úseku realizácie sociálnej politiky pre zamestnancov a po dohode s odborovou organizáciou bude vytvárať sociálny fond podľa § 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

3. **Celkový prídel sociálneho fondu je tvorený:**

a) povinným prídelom vo výške 1 % - povinný prídel do sociálneho fondu je 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely a

b) ďalším prídelom vo výške 0,5 % - ďalší prídel do sociálneho fondu maximálne vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Ďalší prídel do sociálneho fondu maximálne vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom

4. Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

5. Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa v Štátnej pokladnici. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ podľa § 6 ods. 3 zákona o sociálnom fonde najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho kalendárneho roka.

6. Prostriedky sociálneho fondu je možné v prípade nevyčerpania vzájomne presúvať v závislosti od výšky prostriedkov na účte sociálneho fondu.

Čl. 12 Použitie sociálneho fondu

1. Prostriedky fondu budú použité pre zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcov Okresného súdu Ružomberok na:

- a) **stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,**
- b) **sociálnu výpomoc,**
- c) **ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.**

Čl. 13

Príspevok na stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu
 - a) štátnym zamestnancom príspevok na jednu stravovaciu poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie vo výške 1,09 eura,
 - b) zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme príspevok na jednu stravovaciu poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie vo výške 1,58 eura,
 - c) sudcom príspevok na jednu stravovaciu poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie vo výške 1,18 eura.
2. Hodnota stravovacej poukážky je vo výške 5,10 eur.

Čl. 14

Sociálna výpomoc

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zo sociálneho fondu príspevok na sociálnu výpomoc zamestnancom, ktorí sa nevinne dostali do sociálnej a finančnej núdze do výšky 150 eur.
2. Sociálna výpomoc sa poskytuje zamestnancom najmä v prípadoch:
 - b) úmrtia manžela (manželky), družky, druha alebo nezaopatreného dieťaťa,
 - c) pracovnej neschopnosti zamestnanca trvajúcej viac ako 60 pracovných dní,
 - d) živelnej pohromy,
 - e) v iných odôvodnených prípadoch, podľa spoločného rozhodnutia zamestnávateľa a základnej organizácie.
3. Sociálna výpomoc je nenávratná, nie je nároková, jej poskytnutie a výšku schvaľuje zamestnávateľ so súhlasom základnej organizácie a poskytuje sa na základe písomnej žiadosti zamestnanca doloženej príslušnými dokladmi, a to v lehote najneskôr do 30. novembra kalendárneho roka, v ktorom udalosť vznikla; v prípade, že udalosť vznikla v mesiaci december, do konca januára nasledujúceho roka.

Čl. 15

Kultúrne a spoločenské podujatie

1. Zamestnávateľ môže zo sociálneho fondu poskytnúť príspevok na zabezpečenie kultúrnych a spoločenských akcií organizovaných v rámci regenerácie pracovnej sily pre zamestnancov a sudcov a na zabezpečenie ďalšej sociálnej politiky. Príspevok sa môže poskytnúť vo výške podľa stavu tvorby a čerpania sociálneho fondu.

Čl. 16

Životné jubileum

1. Zamestnávateľ môže zamestnancom a sudcom vyplatiť finančné príspevky pri životných výročiach, pri prvom odchode do starobného, predčasného starobného dôchodku.
2. Pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku zamestnávateľ môže zamestnancom a sudcom vyplatiť 50 eur.
3. Pri životnom jubileu dožitia 60 rokov veku zamestnávateľ môže zamestnancom a sudcom vyplatiť 100 eur.

4. Pri prvom odchode do starobného, predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ môže vyplatiť
- a) príspevok 130,- eur, ak zamestnanec alebo sudca odpracoval viac ako 5 rokov na súde,
 - b) príspevok 50,- eur, ak zamestnanec alebo sudca odpracoval od 2 do 5 rokov na súde,
 - c) príspevok 20,- eur, ak zamestnanec alebo sudca odpracoval na súde menej ako 2 roky.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a sudcom z titulu pracovného výročia finančný príspevok vo výške:
- a) 100,- eur pri odpracovaní 20 rokov nepretržite na OS Ružomberok,
 - b) 130,- eur pri odpracovaní 25 rokov nepretržite na OS Ružomberok,
 - c) 150,- eur pri odpracovaní 30 rokov nepretržite na OS Ružomberok.

Čl. 17

Príspevok na okuliare

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom a sudcom, ktorí používajú dioptrické okuliare alebo kontaktné šošovky príspevok na dioptrické okuliare alebo kontaktné šošovky najviac do výšky 50,- eur.
2. Príspevok sa môže poskytnúť jednorázovo raz za päť rokov, a to na základe písomnej žiadosti spolu s preukázaním skutočne vynaložených nákladov na obstaranie týchto zdravotníckych pomôcok.
3. Zamestnávateľ ku dňu 01.12. kalendárneho roka posúdi všetky predložené žiadosti na poskytnutie tohto príspevku a rozhodne o jeho poskytnutí podľa stavu finančných prostriedkov na sociálnom fonde. Príspevok sa môže poskytnúť zamestnancom a sudcom, ktorí boli k 01.01. príslušného kalendárneho roka zamestnancami alebo sudcami Okresného súdu Ružomberok a ku dňu podania žiadosti nebudú v skúšobnej dobe alebo vo výpovednej dobe.
4. Zamestnávateľ v prípade dostatočných finančných prostriedkov môže poskytnúť všetkým zamestnancom a sudcom, ktorí budú vedení v evidenčnom stave zamestnancov Okresného súdu Ružomberok ku dňu 30.11. kalendárneho roka vianočnú darčekovú poukážku. Na darčekovú poukážku nemajú nárok zamestnanci a sudcovia, ktorí sú k uvedenému dňu
 - vo výpovednej dobe,
 - v skúšobnej dobe,
 - na materskej a rodičovskej dovolenke
 - dlhodobo práceneschopní, ak práceneschopnosť trvá viac ako 30 dní.

Šiesta časť

Záverečné ustanovenia

Čl. 18

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na kalendárny rok 2022, účinnosť nadobúda dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a končí dňom nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy, najneskôr dňa 31. januára 2023.
2. Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy vrátane jej dodatkov.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

4. O zmene kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, najmä ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov prijatých v tejto zmluve.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a predsedu ZO OZJ.
6. Výbor ZO OZJ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 10 dní od jej uzavretia.
7. Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jedno vyhotovenie.

V Ružomberku, 27.12.2021