

V súlade s ustanovením § 2 ods.3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), s príslušnými ustanoveniami zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“) a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príslušných a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o sudcoch“).

Okresný súd v Prešove

/ ďalej len „zamestnávateľ“/,

zastúpený

JUDr. Štefanom Tomašovským, predsedom okresného súdu,

na jednej strane

a

na druhej strane

Základná organizácia Odborového zväzu justície v SR pri Okresnom súde

v Prešove

/ďalej len „ZO OZJ SR OS PO“/,

zastúpená

Mgr. Vojtechom Ďuricom, predsedom ZO OZJ SR OS PO

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

ktorej zdôvodnenie okrem vyššie citovaných zákonov vyplýva aj z aktuálne platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe (ďalej len „KZ VSŠS“) a z aktuálne platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZ VSVZ“).

I. Všeobecné ustanovenia

1. Zamestnávateľ a ZO OZJ SR OS PO uznávajú svoje vzájomné práva a povinnosti dané príslušnými právnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou a budú zabezpečovať ich rešpektovanie.

2. Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu s cieľom upraviť individuálne a kolektívne právne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancami, zastúpenými predsedom alebo výborom ZO OZJ SR OS PO.

3. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa. Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu v súlade s platnými právnymi predpismi Slovenskej republiky a dohovormi ktorými je Slovenská republika viazaná.

4. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu v služobnom úrade Okresného súdu, na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľa, ktorým je Okresný súd (ďalej pre obidva druhy pracovných pomerov len „zamestnanci“) a na sudcov Okresného súdu.

5. Ak sa určené časti právnej úpravy tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú na zamestnancov v štátnej službe, alebo naopak len na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, alebo naopak len na sudcov Okresného súdu, je to v tejto zmluve výslovne uvedené.

6. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať záväzky vyplývajúce z Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 111 o diskriminácii v zamestnaní a povolani. Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Zamestnávateľ nesmie zisťovať sexuálnu orientáciu zamestnanca.

II. Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu Odborového zväzu justície v SR pri Okresnom súde v Prešove. Zamestnávateľ uznáva predsedu ZO a Výbor ZO OZJ SR OS PO 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. Okresný súd v Prešove poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zamestnancom členom výboru ZO OZJ SR OS PO na činnosti súvisiace s výkonom funkcie v odborovom orgáne, alebo na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní zamestnávateľ bezplatne poskytne služobné motorové vozidlo s vodičom v prípade, že nebude vozidlo potrebné pre ostatných sudcov a zamestnancov. 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 odborárskom vzdelávaní, účasti na schôdzach – zasadnutiach (radách) OZJ SR a počas účasti na schôdzi základnej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať odborovej organizácii na základe žiadosti jej zástupcov všetky potrebné ekonomické, technické, organizačné, mzdové a pracovnoprávne informácie v súlade so smernicou MSSR č. 12/2019 a zákonom č. 18/2018 o ochrane osobných údajov.

5. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky Okresný súd poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

6. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom zástupcov odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok (ZP § 229): kolektívnym vyjednávaním, spolurozhodovaním v súlade s platnými zákonmi, prerokovaním, právom na informácie, predkladaním návrhov a kontrolnou činnosťou v súlade s platnými zákonmi.

6. Zamestnávateľ umožní zamestnancom členom ZO OZJ SR OS PO a odborovému orgánu Výboru ZO konanie schôdzi so zásahom do pracovnej doby a to najskôr v čase od 13,00 hod. v pracovných dňoch.

7. 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 ich 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.

8. Zamestnávateľ umožní členom odborového výboru výkon oprávnení podľa § 169 ods. 2 a ods. 3 zákona o štátnej službe a § 239 ZP.

9. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať povinnosti vyplývajúce mu z ustanovení § 169 ods. 1 zákona o štátnej službe a z ustanovení § 237 ZP a na tento účel poskytnúť odborovému výboru potrebné informácie.

10. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom, informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

III. Pracovnoprávne vzťahy

1. Základná organizácia OZJ SR OS PO uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

2. Postavenie sudcov, pracovný čas, ich práva a povinnosti ako aj odmeňovanie a ďalšie nároky upravuje zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príseďiacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sudcoch“) a ZP.

3. Služobný a pracovný čas štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je 37,5 hodiny týždenne, pri nepretržitej prevádzke je pracovný čas zamestnancov (údržbári, kuriči, nočná stráž) 35 hodín týždenne. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času sa na Okresnom súde uplatňuje pružný pracovný čas, ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie (určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca). Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v čase od 12⁰⁰ do 13⁰⁰ hod.. Základný pracovný čas sa stanovuje od 8⁰⁰ hod. do 14⁰⁰ hod.. Voliteľný pracovný čas zamestnancov je od 6⁰⁰ hod. do 8⁰⁰ hod. a od 14⁰⁰ hod. do 18:00 hod. pokiaľ sa zamestnávateľ a zamestnanec nedohodnú inak. Počas základného pracovného času je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Začiatok pracovnej doby a koniec pracovnej doby si volí zamestnanec sám, pričom je povinný odpracovať celý mesačný pracovný čas.

Pružný pracovný čas sa neuplatňuje u kuričov, údržbárov, strážnikov.

Nočná práca je v zmysle § 98 ZP práca vykonávaná v dobe od 22,00 hod. do 06,00 hod. s prestávkou na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

4. Základná výmera dovolenky všetkých zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere 6-ich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

5. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa zamestnancovi poskytne v prípadoch v zmysle § 137 ods.1 až ods.4, § 138 a § 141 ods.2 ZP.

Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne zamestnancom v prípade čerpania voľna podľa § 137, ods. 5, písmeno a), b), c), d), e) a f) ZP.

6. Pracovné voľno bez náhrady mzdy nad rámec ustanovený v ZP bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- starostlivosť o maloleté dieťa do 12 rokov veku alebo invalidné dieťa – 1 deň v mesiaci
- starostlivosť o rodiča v prípade choroby a pooperačnom stave ak nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec sa preukáže lekársnym osvedčením o potrebe osobnej opatery a to 1 deň v mesiaci.

Pracovné voľno v týchto prípadoch sa poskytne, ak zamestnanec zamestnávateľovi čerpanie takéhoto voľna oznámi najmenej 1 deň vopred.

7. Zamestnávateľ poskytne dennú výšku náhrady príjmu pri každej dočasnej pracovnej neschopnosti sudcov, štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Pri každej dočasnej pracovnej neschopnosti sudcu poskytne zamestnávateľ dennú výšku náhrady príjmu podľa zákona 385/2000 Z. z. § 93.

Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi príplatok k náhrade príjmu vo výške rozdielu medzi funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti, preddavku poistného na verejné zdravotné poistenie, poistného na nemocenské, starobné, invalidné, poistenie v nezamestnanosti a poskytnutou náhradou príjmu, najviac za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

8. Zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme (vodiči, kuriéri, strážnici, údržbári) môžu v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín z dôvodov, ktoré je potrebné posudzovať individuálne podľa potreby plnenia úloh zamestnávateľa a so súhlasom zamestnanca. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac dvanástich mesiacov nasledujúcich po sebe. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v zmysle platných právnych predpisov. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku (400 hodín) sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú dostal zamestnanec náhradné voľno. V prípade čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie. Čerpanie náhradného voľna bude zamestnancovi poskytnuté v zmysle § 121 ods. 4 ZP, najneskôr do uplynutia kalendárneho roka.

9. V zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o cestovných náhradách“) a vnútornej smernice zo dňa 01.02.2020 o cestovných náhradách je zamestnanec povinný do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta vykonaná, predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok. Zamestnávateľ je povinný do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené doklady, vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty.

10. V súlade s § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. môže zamestnávateľ zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme vykonávajúcí činnosti s prevahou fyzickej práce určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej

praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

11. V súlade s § 4 ods. 2 Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov v súvislosti s prekračovaním hodnôt prípustných mikroklimatických podmienok v dôsledku záťaže teplom za mimoriadne teplých dní určí štatutárny zástupca zamestnávateľa, alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa, alebo riaditeľ správy súdu dočasnú úpravu pracovného času, ktorá spočíva v skrátaní pracovného času v takýchto dňoch. V súlade s § 142 ZP za neodpracovaný pracovný čas z dôvodu skrátania pracovného času zamestnávateľom v takýchto dňoch zamestnancovi patrí náhrada mzdy aká by zamestnancovi patrila ak by nedošlo k skrátaniu pracovného času zamestnávateľom.

12. Štatutárny zástupca zamestnávateľa, alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa, alebo riaditeľ správy súdu v dôvodných prípadoch môže rozhodnúť o skrátaní pracovného času zamestnancom. V súlade s § 142 ZP za neodpracovaný pracovný čas z dôvodu skrátania pracovného času zamestnávateľom v takýchto dňoch zamestnancovi patrí náhrada mzdy aká by zamestnancovi patrila ak by nedošlo k skrátaniu pracovného času zamestnávateľom.

Štatutárny zástupca zamestnávateľa, alebo ním poverený zamestnanec zamestnávateľa, alebo riaditeľ správy súdu, môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času.

13. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nemohol dostaviť do práce z dôvodu nepredvídaného prerušenia premávky, meškania pravidelnej verejnej dopravy alebo iných nepredvídaných okolností na ceste do práce (napr. havária motorových vozidiel, poskytovanie prvej pomoci iným osobám, poveternostné vplyvy počasia a pod.), pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu a to najviac v rozsahu štyroch dní v kalendárnom roku s náhradou mzdy v sume funkčného platu. Zamestnancovi sa pracovné voľno v takýchto prípadoch poskytne na základe potvrdenia vzniknutej skutočnosti verejným prepravcom, príslušným orgánom samosprávy, alebo písomným čestným vyhlásením zamestnanca. Potvrdenie, alebo čestné vyhlásenie sa doručuje osobnému úradu s podpisom štatutárneho orgánu alebo riaditeľa správy súdu.

14. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy zo zdravotných dôvodov (ďalej len „zdravotné voľno“) v rozsahu dvoch pracovných dní v kalendárnom roku, pričom deň zdravotného voľna môže zamestnanec využiť vždy jeden za polrok. Zdravotné voľno je pracovné voľno nad rámec zákonom priznaných prekážok v práci na strane zamestnanca, najmä v prípadoch nepredvídaného zhoršenia zdravotného stavu zamestnanca.

Zamestnanec je povinný požiadať o poskytnutie zdravotného voľna nadriadeného vedúceho zamestnanca najneskôr do začiatku určeného základného pracovného času v deň, kedy o poskytnutie zdravotného voľna žiada.

Čerpanie zdravotného voľna zamestnanec dokladuje predložením priepustky s doplnením dôvodu neprítomnosti „zdravotné voľno“ a podpisom nadriadeného vedúceho zamestnanca.

15. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň služobného voľna; za čas služobného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

16. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý dovŕšil viac ako 40 rokov započítanej praxe a podľa § 7 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov mu patrí plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a najvyšší 14. platový stupeň, bude mu v bežnom kalendárnom roku osobný príplatok za každý ďalší rok praxe nad 40 rokov zvýšený o 1% zo sumy platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a 14. platový stupeň, do ktorých je zaradený podľa základnej stupnice platových taríf a to od prvého dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom dosiahol ďalší rok započítanej praxe. Zvýšený osobný príplatok patrí zamestnancovi mesačne a určí sa sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

IV. Odmeňovanie zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

1. V súlade s § 170 ods. 3 zákona o štátnej službe a aktuálne platnej KZ VSŠS odstupné v zmysle § 83 zákona o štátnej službe štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej jeden rok a menej ako dva roky vo výške štvornásobku priznaného funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov patrí vo výške päťnásobku priznaného funkčného platu a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej päť rokov, patrí vo výške šesťnásobku priznaného funkčného platu. V súlade s aktuálne platnou KZ VSVZ zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z. z. patrí odstupné nad rozsah uvedený v § 76 ods. 1 až 2 ZP zvýšený o dvojnásobok funkčného mesačného zárobku podľa zákona 552/2003 § 13b.

2. V súlade s § 170 ods. 3 písm. b) zákona o štátnej službe, štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe odchodné v zmysle § 84 ods. 1 zákona o štátnej službe a aktuálne platnej KZ VSŠS patrí vo výške štvornásobku priznaného funkčného platu. Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona 553/2003 Z. z. odchodné v zmysle § 76a ods. 1 až 2 ZP a aktuálne platnej KZ VSVZ patrí vo výške štvornásobku jeho funkčného mesačného zárobku.

3. V súlade s § 170 ods. 3 zákona o štátnej službe štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí podľa § 142 ods. 1 písm. f) zákona o štátnej službe odmena až do výšky trojnásobku jeho posledného priznaného funkčného platu pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok. V súlade s § 170 ods. 3 zákona o štátnej službe štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí podľa § 142 ods. 1 písm. d) a e) zákona

o štátnej službe odmena vo výške jednonásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu. Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona 553/2003 Z. z. patrí podľa § 20 ods. 1 písm. c) zákona 553/2003 Z. z. odmena vo výške jednonásobku jeho posledného priznaného funkčného platu.

V. Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov a sudcov stravovanie formou nakupovaných poukážok na stravu v papierovej či elektronickej podobe, alebo v hotovosti k výplate vo výške príspevku na stravné, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnancom a sudcom pre časové pásmo 5 až 12 hodín v zmysle Smernice o poskytovaní stravovania zamestnancom a aktuálne platného Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného (ďalej len „opatrenie“) v spojení s § 5 ods. 2 zákona o cestovných náhradách a novela Zákonníka práce. Ak dôjde k zmene výšky stravného pre dané časové pásmo vydaním nového Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného hodnota nakupovaných poukážok na stravu sa zvýši najneskôr do dvoch mesiacov od novej účinnosti opatrenia na základe rozhodnutia štatutárneho orgánu zamestnávateľa. Poukážky na stravu sa poskytnú na plný počet odpracovaných pracovných dní v mesiaci, okrem dní prekážok v práci podľa § 141 ZP a dní kedy si zamestnanec alebo sudca vyúčtuje náhrady za pracovnú cestu, s výnimkou kedy mu patrí poukážka na stravu ak zamestnanec alebo sudca vyslaný na pracovnú cestu si na svojom pravidelnom pracovisku odpracoval viac ako štyri hodiny. Poukážky na stravu sa poskytnú aj zamestnancom, ktorí čerpajú pracovné voľno podľa § 137, ods. 5, písmeno a), b), c), d) a e) ZP. Zamestnancom (strážnikom, kuričom, údržbárom), ktorým pracovná zmena začína v jeden deň a končí v nasledujúci deň a táto pracovná zmena súčasne trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne za takúto odpracovanú zmenu dve poukážky na stravu.

V súlade s § 152 ods. 2, ods. 3 a ods. 8 ZP zamestnávateľ bude prispievať z rozpočtových prostriedkov sudcom, zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a osobám, s ktorými má zamestnávateľ uzavretú dohodu o vykonaní práce na každé jedlo vo výške sumy 55% stravného a zamestnancom v štátnej službe v súlade s § 104 zákona o štátnej službe na každé jedlo vo výške sumy 65% stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa aktuálne platného Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného v spojení s § 5 ods. 2 zákona o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Ak je štátny zamestnanec alebo zamestnanec pri výkone prác vo verejnom záujme vyslaný zamestnávateľom na služobnú cestu v zmysle §70 zákona č. 55/2017 Z. z. alebo pracovnú cestu v zmysle § 57 Zákonníka práce a v súlade s § 96b Zákonníka práce, túto služobnú cestu alebo pracovnú cestu vykonáva štátny zamestnanec alebo zamestnanec pri výkone prác vo verejnom záujme v rámci určeného denného pracovného času. Ak štátny zamestnanec alebo zamestnanec pri výkone prác vo verejnom záujme vykonáva služobnú cestu alebo pracovnú cestu nad určený denný pracovný čas (od 08.00 hod. do 16.00 hod.), vzniká mu nárok na náhradné voľno s náhradou mzdy v rozsahu, v ktorom služobná cesta alebo pracovná cesta presiahla určený denný pracovný čas. Evidenciu časového fondu, za ktorý vznikol

zamestnancovi nárok na náhradné voľno, vedie zamestnávateľ na základe údajov uvedených zamestnancom v cestovnom príkaze. Náhradné voľno poskytuje zamestnávateľ na základe žiadosti zamestnanca. Náhradné voľno si je zamestnanec povinný vyčerpať do konca nasledujúceho mesiaca (za mesiac december do konca kalendárneho roka) od nástupu na pracovnú cestu maximálne v dvoch termínoch a minimálne v dvoch hodinách, resp. uvedený čas v cestovnom príkaze. Čerpanie náhradného voľna nesmie narušiť chod súdnych oddelení. Nárok zamestnanca na náhradné voľno zaniká, ak si ho neuplatní do konca kalendárneho roka, resp. do konca nasledujúceho mesiaca, v ktorom tento nárok na náhradné voľno vznikol.

V zmysle § 152 ods. 8 ZP zamestnávateľ poskytne stravovanie sudcom, zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnancom v štátnej službe:

- za dni čerpania dovolenky za predchádzajúci rok a za bežný kalendárny rok,
- za dni čerpania pracovného voľna podľa § 137, ods. 5, písmeno a), b), c), d) a e) ZP.

2. Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu poskytne ďalšie príspevky zo sociálneho fondu podľa aktuálne platných „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu“.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a sudcom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) najmenej vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ jednotlivým zamestnancom a sudcom tento príspevok na DDS bude poskytovať mesačne vo výške 30 € a spravidla raz polročne predmetný príspevok zamestnancom bude dorovnávať tak, aby bol príspevok poskytnutý zamestnancovi, alebo sudcovi v priemere najmenej vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS za ubehnuté mesiace v kalendárnom roku.

4. Sociálny fond sa bude tvoriť podľa zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o SF“):

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods.1 zákona o SF,
- ďalším prídélom podľa § 3 ods.1 písm. b vo výške 0,5% na základe § 4 ods. 1 zákona o SF zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

5. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa aktuálne platného „Opatrenia o tvorbe a použití sociálneho fondu“ a aktuálne platných „Zásad čerpania sociálneho fondu“. Zmluvné strany v súlade s § 7 ods. 4 zákona o SF sa dohodli, že „Opatrenie o tvorbe a použití sociálneho fondu“ a „Zásady čerpania sociálneho fondu“ sú predmetom kolektívneho vyjednávania a sú súčasťou kolektívnej zmluvy, ich znenie sa dohodne osobitne po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán, a vyhotovia sa autonómne od kolektívnej zmluvy. „Opatrenie o tvorbe a použití sociálneho fondu“ a „Zásady čerpania sociálneho fondu“ sú platné ak sú podpísané štatutárnym zástupcom zamestnávateľa a predsedom základnej organizácie ZO OZJ SR OS PO alebo minimálne dvomi členmi výboru ZO OZJ SR OS PO.

Platné „Opatrenie o tvorbe a použití sociálneho fondu“ sa považuje za interný predpis a vzťahuje sa na zamestnancov a sudcov. Ak má dôjsť po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán k zmenám „Opatrenia o tvorbe a použití sociálneho fondu“, alebo „Zásad čerpania sociálneho fondu“ vyhotovia sa vždy nové „Opatrenie o tvorbe a použití sociálneho fondu“, alebo „Zásady čerpania sociálneho fondu“.

6. Zamestnávateľ na podporu zdravia zamestnancov vykonávajúcich spravidla sedavé zamestnanie umožní zamestnancom zorganizovať 2x za rok „Deň športových aktivít“ mimo pracoviska. Jeden „Deň športových aktivít“ bude zorganizovaný spoločný za celý súd a druhý deň môžu zamestnanci zorganizovať v rámci jednotlivých pracovných úsekov alebo oddelení, avšak musí byť zamestnávateľovi ohlásený „Deň športových aktivít“ minimálne 14 dní vopred a zároveň je nutná účasť minimálne 15 zamestnancov organizácie pričom musí byť zabezpečený minimálny chod súdnych oddelení.

7. Zamestnávateľ na účely zabezpečenia zdravotnej starostlivosti vrátane hromadných odberov krvi a hromadných zdravotných prehliadok a na kultúrne, spoločenské a rehabilitačné podujatia zamestnancov, poskytne zamestnancom priestory vo svojom objekte a to bezodplatne.

VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Služobný úrad zabezpečí pri nástupe zamestnancov do pracovného pomeru a sudcov po pridelení na súd vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany. Ďalej zabezpečí vykonávanie periodických školení všetkých zamestnancov a sudcov o týchto predpisoch, o ktorých bude viesť preukázateľné záznamy.

VII. Záverečné ustanovenia

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie roka 2022. Jej platnosť sa vždy automaticky predlžuje na obdobie ďalších kalendárnych rokov, ak pred ukončením doby jej platnosti nedôjde k uzatvoreniu novej kolektívnej zmluvy na základe návrhov ktorejkoľvek zo zmluvných strán. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy podpísanej oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády

Slovenskej republiky. Platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy zaniká dňom účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Služobný úrad zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy aby bola táto k nahliadnutiu všetkým zamestnancom a sudcom na týchto miestach:

- sekretariát predsedu Okresného súdu
- riaditeľ správy Okresného súdu,

Všetky spory týkajúce sa pracovno-právnych vzťahov dotknutých kolektívnou zmluvou budú riešené kolektívnym vyjednávaním, ak o to požiada ktorákoľvek zmluvná strana, najneskôr do 30 dní od podania podnetu, rokovaním alebo písomne. V prípade neúspešnosti vyjednávania sa bude spor riešiť podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach.

V Prešove 12.04.2022

JUDr. Štefan Tomašovský v. r.
predseda OS Prešov

Mgr. Vojtech Ďurica v. r.
predseda ZO OZJ SR OS PO