

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA  
NA ROK 2018**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2018

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“)

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

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU  
NA ROK 2018**  
(ďalej len „kolektívna zmluva“)

## Čl. I Všeobecné ustanovenia

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 2018, 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 2018 a v súlade so zákonom č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich 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 udržať sociálny zmier, vytváranie priaznivejších podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej aj „zamestnancov“) na Okresnom súde Ružomberok.
3. Postavenie sudcov, pracovný čas, ich práva a povinnosti ako aj odmeňovanie a ďalšie nároky upravuje zákon č. 385/2000 Z. z. a Zákonník práce.
4. Ak sa určité časti právnej úpravy tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú na zamestnancov v štátnej službe, alebo naopak len na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, je to v tejto zmluve výslovne uvedené.
5. Toto kolektívnu zmluvu sa upravujú
  - a) 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 prác vo verejnom záujme podľa 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 v nadväznosti na ustanovenia zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“),
  - b) sociálna oblasť, sociálny fond a jeho čerpanie.

## Čl. II Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu. 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. Zamestnávateľ po predchádzajúcom písomnom súhlase zamestnanca - člena odborevej organizácie, súhlasí s vykonávaním zrážok zo mzdy titulom členských príspevkov v prospech odborevej organizácie.
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. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie služobnej a pracovnej disciplíny.

### Čl. III

#### Podmienky vykonávania štátnej služby a práce vo verejnom záujme

1. Dĺžka týždenného služobného a pracovného času štátneho zamestnanca a zamestnanca (ďalej len „pracovný čas“) je 37 a 1/2 hodín týždenne.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa uplatňuje pružný pracovný čas, ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie (určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca).
3. Zamestnávateľ uplatňuje pružný pracovný čas nasledovne:
  - denný prevádzkový čas od 06.00 hod. do 18:00 hod.
  - základný pracovný čas, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku, je od 08:00 hod. do 14:00 hod.
  - denný voliteľný pracovný čas s časovými úsekmi od 06:00 hod. do 08:00 hod. a od 14:00 hod. do 18:00 hod.Pri uplatnení pružného mesačného pracovného obdobia si zamestnanec volí sám začiatok aj koniec pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch s povinnou účasťou na pracovisku v čase od 08:00 hod. do 14:00 hod.  
Začiatok pracovnej doby si môže upraviť v čase od 06:00 hod. do 08:00 hod. a koniec pracovnej doby v čase od 14:00 hod. do 18:00 hod., pričom je povinný odpracovať celý mesačný pracovný čas.  
V rámci uplatneného pružného pracovného času v súlade s § 143 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne pri celodennej prekážke v práci na strane zamestnanca zamestnancovi

pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, pričom za nevyhnutne potrebný čas sa považuje za 1 pracovný deň 7,5 hodiny.

4. Zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme (vodič, údržbár) 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 najneskôr do uplynutia dvanástich kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

5. 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.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno bez náhrady mzdy nad rámec ustanovený v Zákonníku práce 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. V zmysle § 7 ods. 4 Zákona č. 553/2003 Z. z., zamestnávateľ môže zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme 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.

8. V súlade s § 4 ods. 1 Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 544/2007 Z.z. 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 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.

9. Vedúci zamestnanec má právo určiť svojmu podriadenému zamestnancovi iný začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých dňoch, ak si to vyžaduje plnenie naliehavých služobných alebo pracovných úloh.

10. Vedúci zamestnanec je povinný operatívne zabezpečiť plnenie služobných a pracovných úloh tak, aby nebol narušený chod služobného úradu.

11. Ak zamestnanec v súlade s § 137 ods. 5 písm. a), b) Zákonníka práce daruje krv, podstúpi aferézu alebo daruje ďalšie biologické materiály 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 7.15 hod. do 15.15 hod. (denný prevádzkový čas).



12. Zamestnávateľ 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, pričom za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny sa bude považovať len čas strávený cestovaním z miesta výkonu práce určeného v cestovnom príkaze späť na Okresný súd Ružomberok. Takéto náhradné voľno musí zamestnanec čerpať najneskôr do jedného mesiaca.

#### **Čl. IV Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dosiahne najmenej 33 rokov veku.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek. Ak zamestnanec požiada o zmenu plánovaného termínu dovolenky, zamestnávateľ žiadosti vyhovie v prípade, ak tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody. 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.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpať dovolenku vo výmere 1/2 dňa. V danom mesiaci sudca, štátny zamestnanec a zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme je povinný vyčerpať si aj druhú časť 1/2 dňa dovolenky.
4. V deň čerpania 1/2 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.
5. Čerpanie 1/2 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. V Platové podmienky**

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 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 zákona č. 311/2001 Z. z. 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 o sudcoch a prísediaciach v platnom znení.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu zamestnancovi v štátnej službe v súlade s § 142 zákona o štátnej službe a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme v súlade s § 20 ods. 1 písm. a) až d) a ods. 2 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
3. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu patrí zvýšené odstupné v sume dvojnásobku naposledy priznaného funkčného platu nad rozsah ustanovený podľa § 83 zákona o štátnej službe.

4. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah upravený v § 84 zákona o štátnej službe v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

5. 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 patrí zvýšené odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce, v sume dvojnásobku naposledy priznaného funkčného platu zamestnanca.

6. 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 %, patrí zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení

## Čl. VI

### Sociálna starostlivosť

1. Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie štátnym zamestnancom, zamestnancom pri výkone prác vo verejnom záujme a sudcom zamestnávateľským príspevkom vo výške 2% ich hrubej mzdy mesačne, maximálne však 20 eur mesačne, a to v prípade dobrovoľného vstupu zamestnanca do systému doplnkového dôchodkového sporenia. 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 alebo pracovného pomeru sa príspevok zamestnancovi naposledy vyplatí v tom mesiaci, v ktorom poberal zdaniteľnú mzdu. V prípade, ak štátnozamestnanecký pomer alebo pracovný pomer skončí v priebehu mesiaca, t.j., že štátnozamestnanecký a pracovný pomer 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. Zamestnávateľ bude realizovať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej so štátnym zamestnancom.

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

## Čl. VII Sociálny fond

### 1. Príjem sociálneho fondu

#### 1. 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

2. 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.

3. Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa v Štátnej pokladnici.

4. 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.

5. 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 na základe vzájomnej dohody obidvoch zmluvných strán – podpísaním dodatku k tejto kolektívnej zmluve.

### 2. Použitie sociálneho fondu

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

- I. **stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,**
- II. **sociálnu výpomoc,**
- III. **ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.**

**Prostriedky sociálneho fondu je možné v prípade nevyčerpania vzájomne presúvať.**

#### K bodu I.

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancom na jednu stravovaciu poukážku nasledovne:

**Hodnota stravnej poukážky je vo výške 4,50 eur.**

**Príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie:**

- **zamestnancom v štátnej službe 0,88 eur,**
- **zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme 1,31 eur,**
- **sudcom 0,91 eur.**

Stravovacia poukážka sa poskytne každému zamestnancovi **na počet pracovných dní** v príslušnom kalendárnom mesiaci s krátením neodpracovaných dní za predchádzajúci mesiac.

Stravovacie poukážky sa poskytnú zamestnancom aj počas čerpania riadnej dovolenky za príslušný kalendárny rok počnúc rokom 2018 v rozsahu najviac 25 stravovacích poukážok tomu, koho výmera dovolenky je 5 týždňov a 30 stravovacích poukážok tomu, koho výmera dovolenky je 6 týždňov.

V súlade s § 152 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravný lístok v prípade ak v príslušnom dni odpracoval viac ako 4 hodiny.

Ak zamestnanec v súlade s § 137 ods. 5 písm. a), b) Zákonníka práce daruje krv, podstúpi aferézu alebo daruje ďalšie biologické materiály, má pri tejto prekážke v práci nárok na stravný lístok.

Príspevok na stravovanie sa neposkytne zamestnancom v prípade, ak si vyúčtujú stravné pri pracovnej ceste, pri materskej a rodičovskej dovolenke a v dňoch práceneschopnosti, ošetrovaní člena rodiny, študijného voľna a ďalších prekážkach v práci.

### **K bodu II.**

Zamestnávateľ môže poskytnúť zo sociálneho fondu príspevok na sociálnu výpomoc zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do sociálnej a finančnej núdze do výšky 150 eur.

Sociálna výpomoc sa poskytuje zamestnancom najmä v prípadoch:

- úmrtia manžela (manželky), družky, druha alebo dieťaťa
- pracovnej neschopnosti zamestnanca trvajúcej viac ako 60 pracovných dní
- živelnej pohromy
- v iných odôvodnených prípadoch, podľa spoločného rozhodnutia zamestnávateľa a základnej organizácie.

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.

### **K bodu III.**

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.

2. Zamestnávateľ môže zamestnancom vyplatiť finančné príspevky pri životných výročiach, pri prvom odchode do starobného, predčasného starobného dôchodku:

- pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku - 50 eur,
- pri životnom jubileu dožitia 60 rokov veku - 100 eur,
- pri prvom odchode do starobného, predčasného starobného dôchodku
- príspevok 130,- eur, ak zamestnanec odpracoval viac ako 5 rokov na súde,
- príspevok 50,- eur, ak zamestnanec odpracoval od 2 do 5 rokov na súde,
- príspevok 20,- eur, ak zamestnanec odpracoval na súde menej ako 2 roky.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a sudcom z titulu pracovného výročia finančný príspevok vo výške:

- 100,- eur pri odpracovaní 20 rokov nepretržite na OS Ružomberok,
- 130,- eur pri odpracovaní 25 rokov nepretržite na OS Ružomberok,
- 150,- eur pri odpracovaní 30 rokov nepretržite na OS Ružomberok.



4. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom a sudcom príspevok na okuliare alebo kontaktné šošovky najviac do výšky 50,- eur. 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.

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 01.01.2018 zamestnancami alebo sudcami Okresného súdu Ružomberok a ku dňu podania žiadosti nebudú v skúšobnej dobe alebo vo výpovednej dobe.

## **Čl. VIII** **Záverečné ustanovenia**

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu s účinnosťou od 01.01.2018 a uzatvára sa na obdobie do 31.12.2018.
2. Platnosť tejto kolektívnej zmluvy sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na tento návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia písomného návrhu.
4. Obsah kolektívnej zmluvy a jej rozsah sa môžu meniť len po vzájomnej dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu alebo doplnenie, predloženom jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako Dodatok ku kolektívnej zmluve a číslujú sa v poradí , v akom sú uzatvorené.
5. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 01.01.2018 a to po splnení podmienky jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv v súlade s § 5a zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
6. Predseda základnej organizácie oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy bezodkladne po jej uzatvorení.
7. Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.
8. Zamestnávateľ zabezpečí do 3 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy aby bola táto k nahliadnutiu všetkým zamestnancom a sudcom u riaditeľa správy súdu.
9. Neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy je príloha - Rozpočet sociálneho fondu na rok 20187.

## Rozpočet sociálneho fondu na rok 2018

---

Zostatok k 31.12.2017	1.867,40 eur
Predpokladaný prídel v roku 2018	10.378,70 eur
z toho povinný prídel 1 %	6.919,10 eur
ďalší prídel 0,5 %	3.459,60 eur
<b>Spolu prídel do SF v roku 2018</b>	<b>12.246,10 eur</b>

## Použitie sociálneho fondu v roku 2018

---

Stravovanie	10.497,50 eur
Jubileum 60 r. veku /1osoba/	100,00 eur
20 rokov odpracovaných na Okresnom súde v Ružomberku/2 osoby/	200,00 eur
Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov	1.448,60 eur
<b>Použitie spolu</b>	<b>12.246,10 eur</b>