

1SprO/8/2020

V súlade s ustanovením § 2 ods. 2, ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2020 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2020 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní zamestnancov postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, § 169 a § 170 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce sa uzatvára táto:



KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020

medzi

Okresným súdom Kežmarok (ďalej len „OS“, resp. „zamestnávateľ“)

zastúpeným:

JUDr. Erikou Borovskou,
predsedníčkou okresného súdu

Mgr. Andreou Maňákovou, riaditeľkou správy súdu

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu justície v SR
pri Okresnom súde Kežmarok (ďalej len „ZO“)

zastúpenou:

Mgr. Zuzanou Blaščákovou, predsedníčkou OZJ OS KK

I. POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami, vytváranie priaznivejších pracovných podmienok pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a vytváranie priaznivejších podmienok pre sudcov Okresného súdu Kežmarok. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov a primerane sudcov Okresného súdu Kežmarok.

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Vedenie organizácie v súlade so zákonom č. 83/1990 Z. z. o združovaní občanov a v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva existenciu ZO na pracovisku. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy výhodnejšie ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.
2. Pre činnosť odborovej organizácie budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na výkon funkcie člena odborového orgánu a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške platu (§ 138 Zákonníka práce).
3. 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 pracovnoprávnych 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.
4. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.
5. Zamestnávateľ bude bezplatne poskytovať odborovej organizácii pracovné priestory vrátane ich vybavenia pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť. Časový harmonogram využitia priestorov dohodne ZO so zamestnávateľom.

6. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu kancelárske potreby, miestnosti s nevyhnutným vybavením, služobné vozidlo a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZO na poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov vo vzťahu k sociálnemu fondu. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru ZO. Predseda okresného súdu a riaditeľ správy súdu budú pozývaní na rokovanie ZO.
8. Zamestnávateľ bude spolurozhodovať s odborovou organizáciou alebo vopred prerokuje najmä tieto prípady:
 - a. skončenie pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru (výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru),
 - b. pracovné a služobné predpisy,
 - c. určenie doby čerpania dovolenky (plán čerpania dovoleniek).
9. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - i. kolektívnym vyjednávaním,
 - ii. spolurozhodovaním,
 - iii. prerokovaním,
 - iv. právom na informácie,
 - v. kontrolnou činnosťou,
 - vi. predkladaním návrhov.
10. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v OZJ, ďalej umožní odborovým orgánom konanie členských schôdzí so zásahom do pracovnej doby. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a OZ.
11. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy na základe písomnej žiadosti členov odborovej organizácie. Členovia ZO súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov mzdovou uctárňou Okresného súdu Kežmarok. Takto získané príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania,
12. Členom odborov sa rozumie každý člen OZJ, ktorý nie je v omeškaní v platení členských príspevkov viac ako 3 mesiace.

II. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

- 1) Mzda je vyplácaná zamestnávateľom mesačne v deň na to určený opatrením predsedníčky súdu a to tak, že výplatný termín je určený na 10.- toho dňa toho - ktorého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa mzda vypláca. V prípade, ak tento dátum pripadne na sobotu, nedeľu alebo deň pracovného pokoja, je týmto termínom najbližší pracovný deň. Zmena termínu môže nastať na základe pokynu zúčtovacieho centra, ktorým je Krajský súd v Prešove.
- 2) Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzda.

II. I ŠTÁTNI ZAMESTNANCI

- 1) Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí **odstupné** v zmysle § 83 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. Tiež mu podľa § 170 ods. 3 písm. a) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe patrí zvýšenie odstupného nad rozsah ustanovený v § 83 a nad rozsah ustanovený kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok, zvýšené o dvojnásobok funkčného platu.
- 2) Štátnemu zamestnancovi v stálej / dočasnej štátnej službe patrí **odchodné** podľa § 84 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. Tiež mu podľa § 170 ods. 3 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe patrí zvýšenie odchodného nad rozsah ustanovený v § 84 ods. 1 a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok, zvýšené o dvojnásobok funkčného platu (t.j. vo výške štvornásobku funkčného platu).
- 3) V súlade s § 142 ods. 1 písm. d) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe štátnemu zamestnancovi sa podľa § 170 ods. 3 písm. d) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe poskytne **odmena pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri dosiahnutí 60 rokov veku** vo výške jeho naposledy priznaného funkčného platu.
- 4) V súlade s § 142 ods. 1 písm. f) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe štátnemu zamestnancovi sa podľa § 170 ods. 3 písm. d) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe poskytne **odmena pri prvom odchode do dôchodku** vo výške trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu.
- 5) V súlade s § 142 ods. 1 písm. e) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe štátnemu zamestnancovi sa podľa § 170 ods. 3 písm. d) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe poskytne **odmena** vo výške naposledy priznaného funkčného platu.

II. II ZAMESTNANCI ODMEŇOVANÍ PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z. Z.

- 1) Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z. z. patrí **odstupné** podľa § 76 Zákonníka práce. Tiež mu patrí zvýšenie odstupného podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre VZ na aktuálny rok a podľa § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. mu patrí zvýšenie odstupného o dvojnásobok priemerného mesačného zárobku.
- 2) Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z. z. patrí **odchodné** podľa § 76a Zákonníka práce. Tiež mu patrí zvýšenie odchodného podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre VZ na aktuálny rok a podľa § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. mu patrí zvýšenie odchodného o dvojnásobok priemerného mesačného zárobku (t.j. vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku).
- 3) Zamestnancovi odmeňovanému podľa zákona č. 553/2003 Z. z. sa podľa § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. poskytne **odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku** vo výške jednonásobku jeho posledného priznaného funkčného platu.
- 4) V súlade s § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ zamestnancovi môže 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.

III. TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

III. I Tvorba sociálneho fondu

- 1) Sociálny fond je tvorený:
 - a/ povinným prídélom vo výške **1 %**,
 - b/ ďalším prídélom vo výške **0,5 %**
 zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom a sudcom na výplatu za kalendárny rok,
 - c/ zostatkom sociálneho fondu z roku 2019.
- 2) Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte organizácie.

- 3) Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

III.II Použitie sociálneho fondu

- 1) Prostriedky fondu budú použité pre zamestnancov a sudcov na:

a/ stravovanie zamestnancov a sudcov, pričom výška stravného lístka je určená stravným poskytovaným pri pracovnej/služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom a sudcom príspevok na stravovanie vo výške:

- 1,00 € na jednu stravovaciu poukážku.

Stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi a sudcovi za:

- každý odpracovaný deň v mesiaci (viac ako 4 hodiny),
- každý deň dovolenky.

Stravný lístok sa neposkytne pri:

- služobných/pracovných cestách v prípade, že si zamestnanec alebo sudca na tento čas vyúčtuje náhradu stravného,
- služobnej/pracovnej ceste, ak má zamestnanec alebo sudca zabezpečené podanie teplej stravy,
- celodenných prekážkach v práci,
- prekážke v práci, ak zamestnanec alebo sudca neodpracuje 4 hodiny pracovného dňa.

b/ odmeny pri pracovných a životných jubileách,

V rámci podnikovej politiky budú zamestnancom a sudcom vyplácané aj odmeny pri pracovných a životných výročiach a pri odchode do starobného, invalidného a predčasného dôchodku v nasledovných výškach:

- | | |
|---|----------|
| ▪ pri 10 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR | 50,- €, |
| ▪ 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 | 130,- €, |
| ▪ pri 30 rokoch a pri každých ďalších 5 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške | 150,- €, |
| ▪ pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku | 150,- €, |
| ▪ pri odchode do starobného, invalidného a predčasného starobného dôchodku | 150,- €. |

V prípade, ak nárok na vyplatenie odmeny nastane počas čerpania rodičovskej dovolenky, bude odmena vyplatená v prvom výplatnom termíne po návrate zamestnanca/sudcu z rodičovskej dovolenky.

- 2) Príspevky poskytnuté zamestnancom a sudcom zo sociálneho fondu sa zdaňujú daňovou sadzbou v zmysle ustanovení zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, s výnimkou príspevku na závodné stravovanie.
- 3) V rámci podnikovej politiky bude podľa finančných možností sociálneho fondu, po predchádzajúcej dohode predsedníčky okresného súdu, OZ a riaditeľky správy súdu, organizovaná účasť zamestnancov a sudcov, resp. ich rodinných príslušníkov na domácich a zahraničných zájazdoch, resp. športových a kultúrnych podujatiach a podujatiach prispievajúcich k podpore vzájomných kontaktov.
- 4) Prostriedky čerpané v súlade so zásadami čerpania sociálneho fondu sa vyplácajú na základe opatrenia riaditeľky správy súdu.
- 5) Zamestnávateľ na podporu zdravia zamestnancov vykonávajúcich spravidla sedavé zamestnanie a na podporu vzájomných kontaktov zamestnancov umožní zamestnancom zorganizovať „Deň športových aktivít“ mimo pracoviska v rozsahu 2 pracovných dní v kalendárnom roku a návštevu spoločenských a kultúrnych aktivít v rozsahu 2 pracovných dní v kalendárnom roku. V rámci realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnanca a regenerácie pracovnej sily poskytne zamestnávateľ v tu uvedených prípadoch pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce.

IV. PRACOVNÉ PODMIENKY A SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ

- 1) Vedenie organizácie bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci. Zamestnávateľ zabezpečí:
 - oboznámenie zamestnancov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ako aj predpisov o požiarnej ochrane,
 - ochranné prostriedky zamestnancom, ktorým takéto prostriedky patria,
 - úpravu pracovného času v zmysle § 142 Zákonníka práce a vyhlášky č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci a vyhlášky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci,
 - v rámci povinností, ktoré zamestnávateľovi vyplývajú zo zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o

zmene a doplnení niektorých zákonov preplatiť náklady súvisiace so zdravotnou prehliadkou zamestnancom v prípade, ak táto potreba vznikne počas trvania pracovnoprávneho vzťahu.

- plnenie úloh vyplývajúcich z platnej legislatívy.

2) Pracovný a služobný čas:

a/ Týždenný pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme a týždenný služobný čas štátneho zamestnanca (ďalej len „pracovný čas“) je 37 a 1/2 hodín týždenne.

b/ V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb štátneho zamestnanca a zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme sa u zamestnávateľa uplatňuje pružný pracovný čas v zmysle § 88 Zákonníka práce ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie (určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca, v ktorom je zamestnanec povinný odpracovať celý mesačný čas).

c/ Základný pracovný čas štátneho zamestnanca a zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je stanovený aktuálnym rozvrhom práce. Voliteľný pracovný čas štátneho zamestnanca a zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je od 6:00 hod do 8:00 hod a od uplynutia základného pracovného času do 17:00 hod; v prípade, ak sa objekt súdu elektronicky zabezpečuje až po tomto čase, je možné uplynutie voliteľného pracovného času posunúť aj na neskorší čas, spravidla do 18:00 hod. Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti a v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času.

d/ Zamestnancovi sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorú si môže čerpať v čase od 11.00 hod. do 13:00 hod, najskôr po odpracovaní viac ako 4 hodín. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do odpracovaného času. Počas prestávky na odpočinok a jedenie neprislúcha zamestnancovi plat (mzda) ani jeho náhrada. Zamestnanec sa počas prestávky na odpočinok a jedenie môže vzdialiť z budovy zamestnávateľa.

e/ Počas pracovného času je zamestnanec povinný zdržiavať sa na svojom pracovisku. Zamestnanec sa počas pracovného času môže vzdialiť zo svojho pracoviska len s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného vedúceho zamestnanca (s výnimkou prestávky na odpočinok a jedenie podľa predchádzajúceho odseku), pričom je povinný túto skutočnosť vyznačiť v elektronickom dochádzkovom systéme zamestnávateľa.

f/ Na účely celodenného vyšetrenia, ošetrenia alebo sprevádzania rodinného príslušníka zamestnanca v zdravotníckom zariadení sa pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnancovi v rozsahu 7 a 1/2 hodiny.

g/ 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, ktorú zamestnanec vykonáva na základe písomného príkazu vedúceho zamestnanca na prácu nadčas alebo s jeho súhlasom.

h/ V súlade s § 4 ods. 1 vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci a v súlade s § 4 ods. 2 vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, v súvislosti s prekračovanými hodnotami prípustných mikroklimatických podmienok v dôsledku záťaže teplom za mimoriadne teplých dní, určí v letnom období dočasnú úpravu pracovného času predsedníčka, resp. zastupujúci sudca alebo poverený zamestnanec.

ch/ Zamestnávateľ (predsedníčka súdu, resp. zastupujúci sudca alebo poverený zamestnanec, spravidla riaditeľka správy súdu) môže aj v iných odôvodnených prípadoch rozhodnúť o skrátení pracovného času zamestnancom. Za neodpracovaný pracovný čas z dôvodu skrátenia pracovného času zamestnávateľom v zmysle písm. h) a písm. ch) tohto odseku patrí zamestnancovi taká náhrada mzdy, aká by mu patrila, ak by nedošlo k skráteniu pracovného času zamestnávateľom - § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce.

i/ Zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme môžu v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín z dôvodov, ktoré je potrebné posudzovať individuálne podľa potreby plnenia úloh zamestnávateľa. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac 12 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 nezahrňa práca nadčas, za ktorú dostal zamestnanec náhradné voľno. V prípade čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie. Čerpanie náhradného voľna za uplynulý kalendárny mesiac bude zamestnancovi poskytnuté najneskôr do uplynutia nasledujúceho kalendárneho mesiaca nasledujúcim po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

3) Základná výmera dovolenky.

a/ Základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku. Základná výmera dovolenky zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnanca (ŠS a VZ), ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov.

b/ Pre vznik nároku na 0,5 dňa dovolenky je potrebné štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odpracovať 3 hodiny a 45 minút.

c/ Pri výpočte nároku na dovolenku, v prípade vzniku alikvótnej časti nároku, sa vzniknutý čas nároku na dovolenku zaokrúhľujú nasledovne:

- hodnoty do 0,25 hodín sa zaokrúhľujú smerom nadol (0 dní dovolenky),
- hodnoty v rozpätí 0,25 – 0,75 hodín sa zaokrúhľujú na 0,5 dňa dovolenky,
- hodnoty nad 0,75 hodín sa zaokrúhľujú na 1 deň dovolenky.

4) Zamestnávateľ nad rámec zákonných povinností 2x v rámci kalendárneho roka poskytne zamestnancom dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, a to vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca počas prvých 10 dní práceneschopnosti zamestnanca.

5) Zabezpečenie stravovania.

a/ Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov a sudcov poskytnutím stravovacej poukážky, ktorá je zameniteľná v sieti stravovacích a reštauračných zariadení. Hodnota stravovacej poukážky je určená aktuálnym stravným poskytovaným pri pracovnej/služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách (jeho vykonávacích predpisov). Ak dôjde k zmene výšky stravného, hodnota stravovacích poukážok sa zmení najneskôr do 2 mesiacov od nadobudnutia účinnosti právneho predpisu, ktorým sa suma stravného zmenila, najskôr od prvého dňa mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom zmena výšky stravného nadobudla účinnosť.

Stravovacia poukážka sa poskytne každému zamestnancovi a sudcovi za:

- každý odpracovaný deň v mesiaci, ak za daný deň odpracuje viac ako 4 hodiny,
- každý celý deň dovolenky (čerpaný nepretržite, t.j. v jeden pracovný deň),
- každú pracovnú zmenu, ktorá trvá viac ako 11 hodín a týka sa služobnej pohotovosti počas volieb, kedy sa poskytnú dve stravovacie poukážky.

Stravovacia poukážka sa neposkytne pri:

- služobných/pracovných cestách v prípade, že si zamestnanec alebo sudca na tento čas vyúčtuje náhradu stravného,
- služobnej/pracovnej ceste, ak má zamestnanec alebo sudca zabezpečené podanie teplej stravy,
- celodenných prekážkach v práci,
- prekážke v práci, ak zamestnanec alebo sudca neodpracuje viac ako 4 hodiny pracovného dňa.

b/ Zamestnávateľ poskytuje na stravovanie zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme a sudcov príspevok vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách a na stravovanie zamestnancov v štátnej službe príspevok vo výške 65% stravného poskytovaného pri služobnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

c/ Zamestnávateľ aj zamestnancovi vykonávajúcom prácu na základe dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru poskytne príspevok na stravovanie v zmysle § 152 Zákonníka práce; písm. a/ a písm. b/ tohto článku sa použijú primerane.

- 6) Zamestnávateľ prerokuje možnosť umiestnenia zamestnanca v zamestnaní primeranom jeho kvalifikácii na iných pracoviskách v rámci rezortu za účelom zmiernenia nepriaznivých dôsledkov zamestnanca prepusteného z organizačných dôvodov.
- 7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a sudcom pri rešpektovaní § 3 ods. 1 a § 13 ods. 3 zák. č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a KZ vyššieho stupňa príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov a sudcov, ktorí sa podieľajú na doplnkovom dôchodkovom sporení a to, pri diferencovaní podľa odpracovaných rokov v rezorte MS SR, nasledovne:
 - do 5 rokov odpracovaných v rezorte MS SR 25,- €/mesačne,
 - od 5 rokov do 15 rokov odpracovaných v rezorte MS SR 30,- €/mesačne,
 - nad 15 rokov odpracovaných v rezorte MS SR 40,- €/mesačne,

s tým, že prvýkrát sa zvýšený príspevok do DDS poskytne vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom zamestnanec alebo sudca splnil podmienku odpracovaných rokov v rezorte MS SR.

- 8) Povinnosť zamestnávateľa platiť príspevok na DDS zamestnancovi alebo sudcovi vzniká prvýkrát za mesiac nasledujúci po mesiaci, v ktorom zamestnanec alebo sudca uzatvoril účastnícku zmluvu s DDS, pričom tento je povinný zamestnávateľovi uzavretie zmluvy a všetky jej prípadné zmeny a dodatky preukázať. V prípade skončenia pracovného/služobného pomeru, resp. funkcie sudcu, sa príspevok zamestnancovi alebo sudcovi naposledy vyplatí v tom mesiaci, v ktorom poberal zdaniteľnú mzdu. V prípade, ak pracovný/služobný pomer, resp. výkon funkcie u sudcu začne alebo skončí v priebehu kalendárneho mesiaca (t.j. deň alebo viac dní pred ukončením kalendárneho mesiaca), príspevok na DDS v tomto mesiaci zamestnancovi alebo sudcovi nepatrí. Zamestnávateľ neposkytuje príspevok na DDS zamestnancovi alebo sudcovi v prípade neplateného voľna v trvaní 6 (vrátane) pracovných dní a viac v kalendárnom mesiaci, v prípade PN v trvaní 12 (vrátane) pracovných dní a viac v kalendárnom mesiaci, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.
- 9) Zamestnávateľ pri rešpektovaní § 13 ods. 3 zák. č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a KZ vyššieho stupňa spravidla raz polročne bude predmetný príspevok na DDS dorovnávať tak, aby bol príspevok poskytnutý zamestnancovi alebo sudcovi v priemere najmenej vo

výške 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov a sudcov zúčastnených na DDS za uplynulé mesiace v kalendárnom roku.

10) Vedenie zamestnávateľa 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 pracovníkov s bezpečnostnými a požiarnymi predpismi, ako aj venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov pracovníkom, ktorým takého prostriedky patria.

11) Čerpanie dovolení určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu čerpania dovolení na príslušný kalendárny rok určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu v súlade s ustanovením § 111 Zákonníka práce.

12) 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 konca budúceho kalendárneho roka (§ 113 Zákonníka práce).

13) Zamestnanci môžu využívať zariadenia rezortu MS SR v Omšeni, Kováčovej a rekreačné chaty jednotlivých súdov.

14) Za čas služobnej/pracovnej cesty mimo vykázaného služobného/pracovného času v zmysle služobného/pracovného poriadku, t.j. mimo času od 7:00 hod do 15:00 hod vrátane prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, strávený na túto cestu a späť, sa zamestnancovi poskytne náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Náhradné voľno s náhradou mzdy sa zamestnancovi poskytne len za skutočný čas cesty mimo vykázaného služobného/pracovného času, najviac 5 hodín za prvý deň cesty a najviac 5 hodín za posledný deň cesty a to aj vtedy, ak táto cesta trvala dlhšie. Náhradné voľno si musí zamestnanec vyčerpať v kalendárnom mesiaci, v ktorom mu naň vznikol nárok, so súhlasom riaditeľky správy súdu najneskôr v priebehu nasledujúceho kalendárneho mesiaca (§ 96b Zákonníka práce).

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) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude vyhodnocované na požiadanie jednej zo zmluvných strán.
- 3) Výbor ZO OZJ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od uzatvorenia.
- 4) Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.
- 5) Všetky spory týkajúce sa pracovnoprávných vzťahov dotknutých KZ budú riešené kolektívnym vyjednávaním, ak o to požiada zmluvná strana, najneskôr do 30 dní od podania podnetu, rokovaním alebo písomne. V prípade neúspešnosti vyjednávania sa bude spor riešiť podľa zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.
- 6) Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na základe návrhu zo dňa 24.01.2020 na obdobie do 31.01.2021. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Ak sa návrh podá do ukončenia platnosti Kolektívnej zmluvy na rok 2020, táto kolektívna zmluva sa predlžuje do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.
- 7) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky.
- 8) Kolektívna zmluva je vypracovaná v 3 vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane 1 vyhotovenie a riaditeľka správy súdu 1 vyhotovenie.

Kežmarok, 30.01.2020

JUDr. Erika Borovská
predsedníčka okresného súdu

Mgr. Zuzana Blaščáková
predsedníčka ZO OZJ SR OS KK

Mgr. Andrea Maňáková
riaditeľka správy súdu