

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzavretá medzi

Okresným súdom Košice II,
zastúpeným predsedom súdu
JUDr. Adriánom Pažúrom (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov justície
v Slovenskej republike pri Okresnom súde Košice II,**
zastúpenou predsedom ZO OZJ SR
JUDr. Igorom Mihalikom (ďalej len „odborová organizácia“)

na rok 2013

JUDr. Adrián Pažúr
predseda okresného súdu

JUDr. Igor Mihalik
predseda ZO OZJ SR

/

Kolektívna zmluva bola uzavretá v súlade so Zákonníkom práce, zákonom č. 385/2000 Z.z. o sudcoch a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2013, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2013 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Kolektívna zmluva pozostáva z nasledovných častí:

- I. Úvodné ustanovenia.
- II. Postavenie odborovej organizácie a kolektívne vzťahy.
- III. Starostlivosť o zamestnancov.
- IV. Hmotná zainteresovanosť.
- V. Sociálny fond, jeho tvorba a použitie.
- VI. Záverečné ustanovenia

I. Časť

Úvodné ustanovenia

ČI. 1

Účelom tejto kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier.

ČI. 2

Kolektívna zmluva upravuje pracovné, platové, ekonomické a sociálne podmienky nad rámec pracovnoprávných a služobných predpisov, ak to tieto predpisy výslovne nezakazujú, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa nemožno od nich odchýliť.

ČI. 3

Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

II. Časť

Postavenie odborovej organizácie a kolektívne vzťahy

ČI. 4

Zamestnávateľ uznáva existenciu odborovej organizácie na pracovisku a bude rešpektovať všeobecnú zásadu účasti odborov v pracovnoprávných vzťahoch.

ČI. 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za predstaviteľa a konateľa v kolektívnom vyjednávaní za všetkých sudcov a zamestnancov.

ČI. 6

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa riadiť činnosť organizácie vo všetkých smeroch a udržiavať pracovnú disciplínu, jeho práva a povinnosti vydávať, meniť a dopĺňať organizačné predpisy, ktoré majú zamestnanci dodržiavať za predpokladu, že tieto sú v súlade s právnymi predpismi.

ČI. 7

- Zamestnávateľ a odborová organizácia sa budú vzájomne informovať a podporovať
- a) pri riešení dôležitých otázok spojených s pracovnými podmienkami, pracovným prostredím, odmeňovaním a starostlivosťou o zdravie zamestnancov, ako aj pri presadzovaní dohodnutých opatrení,
 - b) riešení naliehavých problémov a úloh, prípadne mimoriadnych situácií na pracovisku.

ČI. 8

- 1) Predseda odborovej organizácie bude pozývaný na porady vedenia zamestnávateľa, na ktorých sa budú prejednávať úlohy, ktoré súvisia s obsahom uzatvorenej kolektívnej zmluvy.
- 2) Štatutárny orgán zamestnávateľa bude pozývaný na rokovania výboru odborovej organizácie, na ktorých sa budú prejednávať úlohy, ktoré súvisia s obsahom uzatvorenej kolektívnej zmluvy.

ČI. 9

Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú činnosť odborovej organizácie bezplatne zasadacie miesto na konanie členských a výborových schôdzí a umožní v primeranom rozsahu používanie kancelárskych potrieb a techniky.

ČI. 10

Odborová organizácia sa zaväzuje bezodkladne písomne oznámiť zamestnávateľovi mená odborových funkcionárov, ich odborové funkcie a všetky prípadné zmeny vo výbore odborovej organizácie.

ČI. 11

Na vykonávanie odborárskej činnosti a s tým spojených funkcií zamestnávateľ umožní členom odborov účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch

a podujatiach odborárskej výchovy tak, že poskytne zamestnancom - odborárom, pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce.

ČI. 12

Zamestnávateľ súhlasí s vykonávaním zrážok z platu pri platení členských príspevkov v prospech odborovej organizácie, ak je na to daný súhlas členskej schôdze odborovej organizácie.

III. Časť Starostlivosť o zamestnancov

ČI. 13

- 1) Pracovný čas zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme sa stanovuje na 37,5 hod. týždenne.
- 2) Zamestnávateľ umožní zamestnancom využívať výhody pružnej pracovnej doby v rozsahu a za podmienok stanovených pracovným poriadkom.
- 3) Výmera dovolenky štátnych zamestnancov sa predlžuje o 1 týždeň nad výmeru ustanovenú v § 67 ods. 1 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 4) Výmera dovolenky zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme sa predlžuje o 1 týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 a 2 Zákonníka práce.

ČI. 14

Zamestnávateľ po prerokovaní s odborovým orgánom dohodne

- a) rozvrhnutie týždenného pracovného času,
- b) trvanie zavedenia pružného pracovného času a jeho zmeny,
- c) určenie začiatku a konca prestávky na jedenie,
- d) určenie celkového rozsahu nadčasovej práce a podmienky jeho prekročenia,
- e) určenie maximálneho počtu hodín nariadenej pracovnej pohotovosti.

ČI. 15

Zamestnávateľ zabezpečí všetkým zamestnancom možnosť nahliadať do všetkých rezortných predpisov, vrátane predpisov platových, s podaním potrebného vysvetlenia.

ČI. 16

Zamestnávateľ bude v rozsahu rozpočtových možností vylepšovať pracovné podmienky nákupom potrebného zariadenia a vybavenia.

ČI. 17

Zamestnávateľ bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci, najmä uvádzať do prevádzky iba objekty, stroje a zariadenia či pracovné postupy, ktoré zaručujú bezpečnosť práce a zároveň zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

ČI. 18

Všetkým zamestnancom sa budú v rámci finančných možností vytvárať optimálne možnosti pre zvyšovanie kvalifikácie

- a) dopĺňovaním odborných kníh a literatúry do úradnej knižnice,
- b) umožnením účasti na seminároch a školeniach.

ČI. 19

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti poskytne pracovné voľno bez náhrady platu

- a) jeden deň v každom kalendárnom štvrtroku osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 10 rokov a osamelému zamestnancovi, ktorý prevzal do svojej trvalej starostlivosti nahradzujúcej rodičovskú starostlivosť dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov, alebo dieťa, ktorému matka zomrela,
- b) jeden deň v každom kalendárnom polroku zamestnancovi starajúcemu sa o výchovu dieťaťa vo veku do 7 rokov.

ČI. 20

Zamestnávateľ poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnancovi v prípadoch dôležitých osobných prekážok v práci, pri ktorých sa poskytne pracovné voľno s náhradou platu (úmrtie rodinného príslušníka a pod.), ďalší deň pracovného voľna bez náhrady platu.

ČI. 21

1) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom a bývalým zamestnancom (dôchodcom) stravovanie v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať alebo sprostredkovať stravovacie služby. O určení spôsobu zabezpečenia stravovania zamestnancom rozhoduje zamestnávateľ po predchádzajúcom prerokovaní s odborovou organizáciou.

2) V súlade s ustanovením § 70 zákona č. 400/2009 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zamestnávateľ bude prispievať z rozpočtových prostriedkov na ním určený spôsob stravovania štátnych zamestnancov vo výške 65 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 65 %

stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

3) V súlade s ustanovením § 152 ods. 2,3 Zákonníka práce zamestnávateľ bude prispievať z rozpočtových prostriedkov na ním určený spôsob stravovania sudcov a ostatných zamestnancov vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

IV. Časť **Hmotná zainteresovanosť**

ČI. 22

1) Zamestnávateľ poskytne sudcom, zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pracujúcim pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí uzatvorili zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou, príspevok vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov, maximálne však 40 €

2) Zamestnávateľ môže poskytnúť poistencom doplnkovej dôchodkovej poisťovne jednorazovo aj mimoriadny príspevok, ktorého výška a podmienky poskytnutia budú určené opatrením predsedu súdu po prehodnotení čerpania finančných prostriedkov v kategórii výdavkov 620 - Poistné a príspevok do poisťovní.

ČI. 23

Na plnenie úloh súdu v roku 2013 astým spojenú hmotnú zainteresovanosť zamestnancov, bol určený rozpis rozpočtu výdavkov podľa ukazovateľov:

celkový počet zamestnancov - 139,

celkový objem plánovaných mzdových prostriedkov - 2 075 160 €

ČI. 24

1) Odmeňovanie a pracovnú pohotovosť sudcov upravuje zákon č. 385/2000 Z.z. o sudcoch a príseďiacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

2) Odmeňovanie a pracovnú pohotovosť ostatných zamestnancov upravuje zákon č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

3) Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzda.

4) Plat sa vypláca na osobné účty sudcov a zamestnancov v deň zamestnávateľom na to určeným, t.j. 10. deň v mesiaci. Ak termín pripadne na sviatok, sobotu alebo nedeľu, plat bude vyplatený v predchádzajúci pracovný deň.

- 5) Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu zamestnancovi:
- podľa ustanovenia § 99 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - podľa ustanovenia § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

ČI. 25

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné nad rozsah stanovený
- a) § 53 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vo výške jedného posledne priznaného funkčného platu,
 - b) § 76 Zákonníka práce vo výške jedného priemerného mesačného zárobku.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah stanovený
- a) § 54 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vo výške jedného posledne priznaného funkčného platu štátneho zamestnanca pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok,
 - b) § 76a Zákonníka práce vo výške jedného priemerného mesačného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok.

V. Časť

Sociálny fond, jeho tvorba a použitie

ČI. 26

- 1) Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 3 zákona č. 591/2007, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, tvorí sociálny fond ako súhrn
- povinného prídela vo výške 1 % objemu hrubých plátov zúčtovaných sudcom a zamestnancom na výplatu za bežný rok (§ 3 ods. 1 písm. a),
 - ďalšieho prídela vo výške 0,5 % (§ 3 ods. 1 písm. b).
- 2) Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa. Preddavky na prídela do sociálneho fondu budú odvádzané za mesiac január 2013 pevnou čiastkou v sume 2 100 €, v ostatných mesiacoch vo výške 1,5 % z objemu hrubých plátov zúčtovaných sudcom a zamestnancom za príslušný kalendárny mesiac v lehote do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

- 3) Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

ČI. 27

Zamestnávateľ prispeje sudcom a zamestnancom a bývalým sudcom a zamestnancom - dôchodcom

- a) na stravovanie nad rámec záväzných predpisov za každé podané jedlo pri odpracovaní pracovnej zmeny (na tento účel sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny - netýka sa bývalých sudcov a zamestnancov - dôchodcov),
 - sumou 0,40 € pre sudcov, zamestnancov v štátnej službe a dôchodcov, bývalých sudcov a zamestnancov,
 - sumou 0,60 € pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme.
- b) dopravu pri akciách organizovaných s odborovou organizáciou vo výške skutočných výdavkov,
- c) na stravovanie, občerstvenie a prenájom miestnosti pri spoločných akciách organizovaných zamestnávateľom,

ČI. 28

Zamestnávateľ prispeje na dopravu zamestnancom s trvalým bydliskom mimo sídla zamestnávateľa do zamestnania a späť príspevkom vo výške 25 % vynaložených nákladov podľa predložených cestovných lístkov. Príspevok sa prizná na základe preukázania cestovných lístkov za príslušný mesiac.

ČI. 29

- 1) Zamestnávateľ poskytne
 - a) príspevok na dovolenku v sume najviac 100 € vo výplatnom termíne za mesiac jún, ak sudca alebo zamestnanec ku dňu 30. júna príslušného kalendárneho roka odpracoval najmenej 90 pracovných prípadne služobných dní (nezarátava sa čerpanie dovolenky, materskej a rodičovskej dovolenky, PNS, OCR, celodenné ošetrovanie, platené sviatky, neplatené voľno a iné celodenné prekážky v práci zo strany sudcu a zamestnanca) a dĺžka vyčerpanej dovolenky v príslušnom kalendárnom roku je najmenej 4 týždne. V prípade nesplnenia podmienky dĺžky vyčerpanej dovolenky je sudca a zamestnanec povinný príspevok vrátiť do konca výplatného termínu za mesiac december príslušného kalendárneho roka. Uvedená podmienka sa neuplatní v prípade ukončenia funkčného vzťahu sudcu a zamestnanca v období od 1.7. 2013 do 31.12. 2013.
 - b) vianočný príspevok v sume najviac 80 € vo výplatnom termíne za mesiac október, ak ich funkčný vzťah trvá k 31.10.2013.
- 2) Vianočný príspevok sa kráti:

- o 50 %, ak funkčný vzťah vznikol od 1.7.2013 do 31.7. 2013,
- o 60 %, ak funkčný vzťah vznikol od 1.8.2013 do 31.8.2013,
- o 70 %, ak funkčný vzťah vznikol od 1.9.2013 do 30.9. 2013,
- o 80 %, ak funkčný vzťah vznikol od 1.10.2013 do 31.10. 2013.

Vianočný príspevok sa ďalej kráti o 1/4 za každých 20 vymeškaných pracovných prípadne služobných dní z dôvodu PNS, OČR, neplateného voľna. (výpočet vymeškaných pracovných prípadne služobných dní sa vykoná za obdobie od 1. júla 2013 do 31. októbra 2013).

3) Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok na dopravu a 50 % ceny ubytovania zamestnancom a dôchodcom zamestnávateľa na zájazde spoluorganizovanom odborovou organizáciou.

Čl. 30

Zamestnávateľ na žiadosť sudcu alebo zamestnanca môže v prípadoch sociálnej núdze (úmrtie manžela, manželky, dieťaťa, dlhodobá práceneschopnosť v trvaní viac ako 40 pracovných dní a iné závažné dôvody) zamestnancovi poskytnúť jednorazový príspevok v sume najviac 150 €. Obdobne sa postupuje pri úmrtí sudcu a zamestnanca a jednorazový príspevok sa vypláti manželke, manželovi, prípadne nezaopatreným deťom.

Čl. 31

Zamestnávateľ môže poskytnúť sudcom a zamestnancom peňažné a nepeňažné dary v sume najviac 300 €

- a) pri životných výročiach 50 rokov a ďalších 5 rokov veku,
- b) pri pracovnom výročí 25 rokov odpracovaných v rezorte,
- c) pri prvom odchode do dôchodku.

Čl. 32

Poskytnuté príspevky zo sociálneho fondu sa zdaňujú, s výnimkou nepeňažného plnenia (stravovanie, doprava a pod.) podľa zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

VI. Časť Záverečné ustanovenia

Čl. 33

O zmene kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať

- a) na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany,
- b) ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov prijatých v tejto zmluve a to v rozsahu, v akom sa ho dotknú.

ČI. 34

Kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy vykonajú zmluvné strany do 30 dní po uplynutí kalendárneho polroka.

ČI. 35

Závodný výbor odborovej organizácie oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od jej uzatvorenia na členskej schôdzi odborovej organizácie.

ČI. 36

Kolektívna zmluva bude uložená

- a) na sekretariáte predsedu súdu,
- b) v kancelárii predsedu odborovej organizácie,
- c) v kancelárii riaditeľky správy súdu.

ČI. 37

Zamestnávateľ je povinný kolektívnu zmluvu archivovať po dobu 5-tich rokov od doby skončenia jej účinnosti.

ČI. 38

Uzatvorením tejto zmluvy sa končí platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy uzatvorenej dňa 30.12. 2011.

ČI. 39

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na kalendárny rok 2013, nadobúda účinnosť dňa 28.1.2013 a končí dňom nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy, najneskôr 31.1. 2014.

V Košiciach dňa 25.1.2013

JUDr. Adrián Pažúr
predseda okresného súdu

JUDr. Igor Mihalik
predseda ZO OZJ SR