

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzavretá dňa 31.1.2013 v Bardejove

medzi

Okresným súdom Bardejov,
zastúpeným predsedom okresného súdu JUDr. Karol Krochtom

a

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov
justície v Slovenskej republike pri
Okresnom súde Bardejov,**
zastúpenou podpredsedníčkou ZO OZJ Danielou Olejničkovou

I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy

1. Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu odborového zväzu pracovníkov justície Slovenskej republiky (ZO OZ) a jej Výbor odborového zväzu pri Okresnom súde Bardejov za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy a bude rešpektovať všeobecnú zásadu účasti odborov na riešení pracovnoprávných vzťahov.
2. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy v súlade s ustanoveniami zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (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, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) a ďalších predpisov výhodnejších, ak to výslovne tieto predpisy nezakazujú, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.
3. Pre činnosť odborovej organizácie budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie člena odborového orgánu pracovné voľno v zmysle § 136 ZP v spojení s § 120 zákona o štátnej službe.
4. Zamestnávateľ bude bezplatne poskytovať odborovej organizácii pojednávaciu miestnosť č. 17 v čase mimo nariadených pojednávaní na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť s nevyhnutným vybavením (telefón, kopírovací stroj) po predchádzajúcom prerokovaní s riaditeľom správy súdu. O použití telefónu a kopírovacieho stroja bude odborová organizácia viesť písomný záznam, ktorý štvrtročne bude predkladať riaditeľovi správy súdu.
5. Predseda súdu alebo ním poverený člen vedenia súdu bude pozývaný na rokovanie Výboru ZO OZJ, predseda ZO OZJ a v jeho neprítomnosti člen výboru ZO OZJ bude pozývaný na porady organizované vedením súdu, na ktorých sa budú prejednávať úlohy súvisiace s obsahom uzatvorenej kolektívnej zmluvy.
6. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov, členov výboru ZO OZ, na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v OZ.
7. Zamestnávateľ môže po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie vydať pracovný poriadok organizácie.
8. Členom odborov sa rozumie každý člen OZ, ktorý nie je v omeškaní v platení členských príspevkov viac ako 3 mesiace.
9. Členovia ZO OZ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov mzdovou účtárňou okresného súdu. Člen platí základný príspevok vo výške 1% z čistého mesačného príjmu alebo nemocenských dávok v hlavnom zamestnaní, najviac však do výšky 5,00 €. Odborové finančné prostriedky sú určené na zabezpečenie činnosti

a úloh základnej organizácie, na uspokojenie potrieb jej členov, prípadne ich rodinných príslušníkov.

10. Zamestnancom sa pre účely kolektívnej zmluvy rozumie sudca, zamestnanec štátnej služby a zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme.

II. Hmotná zainteresovanosť – mzdy a odmeny

1. Na plnenie úloh okresného súdu v roku 2013 a s tým spojenú hmotnú zainteresovanosť zamestnancov sa predpokladá plán:
 - celkový počet zamestnancov: 50
 - celkový objem plánovaných mzdových prostriedkov: 674.693,00 €
2. Mzda sa vypláca v deň organizáciou na to určený, t.j. 8. deň v mesiaci. Ak termín prípadne sa sviatok, sobotu alebo nedeľu, mzda bude vyplatená v predchádzajúci pracovný deň.
3. Plat (mzda) zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda.
4. Odmeňovanie a pracovnú pohotovosť sudcov upravuje zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
5. Odmeňovanie a pracovná pohotovosť ostatných zamestnancov sa uskutočňuje podľa zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.
6. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa § 99 ods. 1 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a podľa § 20 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

III. Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu

A. Tvorba sociálneho fondu

1. Sociálny fond sa bude tvoriť v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov a v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2013. Základom pre určenie ročného prídeltu do sociálneho fondu podľa § 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte organizácie. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 dní po dni výplaty mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

3. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná uctáreň najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevedie do nasledujúceho roka.
4. Sociálny fond sa bude tvoriť:
 - povinným prídedom vo výške 1,00 % (§ 3, ods. 1, písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde) zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§ 4, ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
 - ďalším prídedom vo výške 0,50 % (§ 3, ods. 1, písm. b) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde) zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - zostatkom sociálneho fondu z roku 2012.

B. Použitie prostriedkov sociálneho fondu

Prostriedky sociálneho fondu budú použité pre zamestnancov nasledovne:

1. stravovanie zamestnancov nad rámec záväzných predpisov

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancom príspevok na závodné stravovanie vo výške uvedenej v osobitnom vnútornom predpise.

Stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi v počte odpracovaných dní, dní vyčerpanej dovolenky na zotavenie v príslušnom mesiaci, dní pracovnej neschopnosti a dní, počas ktorých má zamestnanec z dôvodu svojho vyšetrenia alebo sprevádzania rodinného príslušníka „P“ (§ 141 a § 143 Zákonníka práce) a iných prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152, ods. 7 Zákonníka práce).

Stravný lístok sa neposkytne v prípade, ak si zamestnanec vyúčtuje stravné pri služobnej ceste, alebo ak sa zamestnancovi poskytne stravovanie bezplatne.

2. účasť zamestnancov na kultúrnych, športových a spoločenských podujatiach

V rámci kultúrnych, športových a spoločenských podujatí môže zamestnávateľ prispieť zo sociálneho fondu na novoročné stretnutie zamestnancov súdu, na športový deň zamestnancov, zamestnancom pri dosiahnutí životného jubilea (50. a 60. rokov veku), na rehabilitačné účely zamestnancov (fitnes, masáže, lyžovanie, plávanie, jednodňový turistický pochod), divadlo, koncert.

3. rekreácie zamestnancov

Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky môže zo sociálneho fondu prispieť na úhradu nákladov zájazdu pre zamestnancov a rodinných príslušníkov vo výške najviac 50,00 € na 1 zamestnanca.

4. zdravotná starostlivosť o zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečí pri nástupe zamestnancov do štátnozamestnaneckého a pracovného pomeru vstupné inštruktáže z predpisov BOZP, PO a zabezpečenie vykonávania periodických školení pre všetkých zamestnancov z predpisov BOZP a PO. Všetkým zamestnancom budú hradené lekárske preventívne prehliadky 1x za 3 roky. Zamestnávateľ bude organizovať prednášky zdravotného charakteru (poskytnutie prvej pomoci a pod.) ako aj zdravotné prehliadky zamerané na aktuálne zdravotné problémy.

5. sociálna výpomoc a pôžičky pre zamestnancov

Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok zamestnancovi, ktorý sa nevinene dostal do sociálnej a finančnej núdze jednorazovou sociálnou výpomocou do sumy 35,00 € v mimoriadne závažných prípadoch:

- úmrtie manžela, manželky, dieťaťa,
- dlhodobá práceneschopnosť,
- živelná pohroma.

Sociálna výpomoc môže byť poskytnutá na základe žiadosti zamestnanca. Príspevky zo sociálneho fondu sa zdaňujú podľa platných právnych predpisov.

6. ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Príspevok na letnú dovolenku v rámci pracovnej regenerácie môže byť vyplatený všetkým zamestnancom súdu, ktorí boli v trvalom alebo dočasnom pracovnom, štátnozamestnaneckom alebo obdobnom právnom vzťahu do 31. decembra predchádzajúceho roka bez prerušenia najmenej 3 roky s výplatom v mesiaci júl príslušného roku (výplata za mesiac jún príslušného roku) vo výške 40,00 €.

Na rehabilitačné účely zamestnancov zo sociálneho fondu zamestnávateľ vyplatí sumu vo výške 30,00 € ročne na jedného zamestnanca (masáže, fitnes, plávanie, lyžovanie). Príspevok na rehabilitačné účely poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý odpracoval nepretržite najmenej 3 roky do 31. decembra predchádzajúceho roka pri výplate za mesiac jún. Zamestnanec použije príspevok podľa vlastného uváženia.

Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca štátnej služby a zamestnanca pri výkone prác vo verejnom záujme sa v roku 2013 poskytne vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a to za prvých 10 dní práceneschopnosti v kalendárnom roku.

Zamestnávateľ môže poskytnúť všetkým zamestnancom vianočný príspevok v mesiaci november vo výške 10,00 €.

V prípade potreby je možné finančné prostriedky v rámci jednotlivých položiek presúvať na základe písomnej dohody zamestnávateľa a odborovej organizácie.

Jednotlivé príspevky sa zdaňujú v zmysle platných predpisov.

Rozpočet na rok 2013 podľa jednotlivých položiek tvorí prílohu Kolektívnej zmluvy na rok 2013 pod Spr 194/2013.

IV. Pracovnoprávne vzťahy

A. Služobný a pracovný čas

1. Služobný čas štátneho zamestnanca a pracovný čas zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je 37,5 hodín týždenne. Týždenný pracovný čas sudcu je 40 hodín (§ 39, ods. 1 zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich).
2. Zamestnávateľ si uplatňuje (s výnimkou sudcov) pružný pracovný čas pre zamestnancov s uplatnením mesačného modelu, v rámci ktorého si zamestnanec volí sám čas príchodu a odchodu z práce. Bližšia úprava pracovného času je uvedená v Rozvrhu práce Okresného súdu Bardejov pre rok 2013.
3. Zúčtovacie obdobie pre účely dochádzky do práce (Fingera) v rámci ktorého musí zamestnanec (s výnimkou sudcov) odpracovať príslušný rozsah pracovného času je kalendárny týždeň s nutným odpracovaním 37,5 hodín s tým, že v odôvodnených prípadoch zamestnanec chýbajúci pracovný čas nadpracuje najneskôr do konca nasledujúceho týždňa. O odôvodnenosti rozhodne riaditeľ správy súdu.
4. Pracovný čas sudcov sa určuje na základe písomnej dohody s predsedom súdu.
5. Pri pružnom pracovnom čase prekážky v práci na strane zamestnanca sa posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy iba v rozsahu, v ktorom nevyhnutne zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času sa posudzujú ako ospravedlnené, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy. Tento čas neprítomnosti v práci, ktorý zasiahol do voliteľného pracovného času je zamestnanec povinný nadpracovať v nasledujúce dni.

B. Dovoľenka, pracovné voľno

1. Výmera dovolenky štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 67, ods. 1 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe, resp. § 103, ods. 1 až 2 zákona č. 311/2001 Zákonníka práce a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2013.
2. V zmysle § 111 Zákonníka práce zamestnanec je povinný čerpať dovolenku v rozsahu najmenej 4 týždne, ak má na ne nárok.
3. Zamestnanec čerpá dovolenku v rozsahu dohodnutom so zamestnávateľom, najmenej však v rozsahu pracovného dňa. V mimoriadnych, najmä nepredvídateľných prípadoch môže po zdôvodnení požiadať zamestnávateľa o čerpanie poldňovej dovolenky. Zamestnanec môže preniesť do ďalšieho roka dovolenku v rozsahu 50 % ročného nároku (13 resp. 15 dní).
4. Základná výmera dovolenky sudcov je šesť týždňov v kalendárnom roku (§ 45 zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediacich).

5. Zamestnávateľ poskytne osamelej zamestnankyni, ktorá sa stará o dieťa mladšie ako 10 rokov a osamelému zamestnancovi, ktorý prevzal do svojej trvalej starostlivosti nahrádzajúcej materskú starostlivosť o dieťa a ktorému bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov ako dieťa, ktorého matka zomrela, bude poskytnutý jeden deň pracovného voľna bez náhrady mzdy a zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa do 14 rokov jedenkrát za dva mesiace jednorázovo bez náhrady mzdy.
6. Zamestnancovi sa poskytne 1 deň pracovného voľna bez náhrady mzdy pri prvom nástupe dieťaťa do 1. ročníka základnej školy v septembri príslušného roka. Zamestnanec predloží riaditeľovi správy súdu žiadosť o poskytnutie pracovného voľna bez náhrady mzdy.

C. Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov, ktorí sa podieľajú na doplnkovom dôchodkovom sporení, pričom poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 25,00 €.

D. Odstupné a odchodné

Prepustenie zamestnanca zamestnávateľ prerokuje so ZO OZJ a poskytne:

1. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe patrí okrem odstupného v zmysle § 53 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe odstupné zvýšené o dvojnásobok posledne priznaného funkčného platu v zmysle § 119, ods. 3, pís. a) zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe.
2. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné podľa § 54, ods. 1 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v sume jeho posledného priznaného funkčného platu. Podľa § 119, ods. 2 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe pri prvom skončení štátnej služby po preukázaní nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 54, ods. 1 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v sume jeho funkčného platu. Podľa § 119, ods. 3, písm. b) pri prvom skončení štátnej služby po preukázaní nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 54, ods. 1 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v sume dvojnásobku jeho funkčného platu.
3. Zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme patrí odstupné podľa § 76 Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2013 zvýšené o dvojnásobok posledne priznaného funkčného platu.
4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po preukázaní nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76, ods. 2 a 3 Zákonníka

práce, vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnanca v zmysle § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme.

5. Pri rozhodovaní o tom, ktorých zamestnancov sa budú organizačné zmeny dotýkať, bude sa prihliadať na osamelých zamestnancov, ktorí sa starajú o deti do 15 rokov veku.

V. Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do uzavretia novej kolektívnej zmluvy. Jej platnosť sa vždy 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.
2. 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.
3. Kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy vykonávajú zmluvné strany vždy po uplynutí polroka.
4. Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.
5. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť a účinnosť dňom 31.1.2013.
6. Neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy tvorí Zásada sociálnej politiky.
7. ZO OZJ a riaditeľ správy súdu oboznámia zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od jej podpísania prostredníctvom elektronickej pošty. Služobný úrad zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby bola k nahliadnutiu všetkým zamestnancom na týchto miestach:
 - sekretariát predsedu súdu,
 - riaditeľ správy súdu,
 - predseda a podpredseda ZO OZJ pri Okresnom súde Bardejov.

Bardejov, dňa 31.1.2013

Daniela C
podpredsedníčka ZO OZJ

JUDr.
predsed

ochta
o súdu