

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 21. 01. 2014 v Partizánskom

medzi

Okresným súdom Partizánske zastúpeným vedúcim

služobného úradu

a

Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov

Justície v Slovenskej republike pri Okresnom súde

Partizánske

zastúpenou predsedom ZO OZJ

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 21.01. 2014 v Partizánskom

medzi

Okresným súdom Partizánske zastúpeným vedúcim služobného úradu (ďalej len
zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov Justície v Slovenskej republike pri

Okresnom súde Partizánske zastúpenou predsedom ZO OZJ

na obdobie 1 kalendárneho roku platnú do uzavretia novej kolektívnej zmluvy.

Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s ustanovením § 2 odsek 4 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2014, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2014 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príslušných v znení neskorších predpisov.

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2014.

Kolektívna zmluva pozostáva z nasledovných častí a to:

- I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy
- II. Hmotná zainteresovanosť, mzdy a odmeny
- III. Tvorba a použitie sociálneho fondu a rekreačná starostlivosť
- IV. Pracovné podmienky, pracovné prostredie, sociálna, zdravotná starostlivosť
- V. Záverečné ustanovenia kolektívnej zmluvy

I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy

1. Vedenie Okresného súdu Partizánske uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Vedenie organizácie v súlade so zákonom č. 83/1990 a jeho novely č. 62/1992 Z.z. o združovaní občanov, v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva existenciu ZO OZ na pracovisku, bude rešpektovať všeobecnú zásadu pre účasť odborov v pracovnoprávných vzťahov. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a ďalších platných predpisov výhodnejšie, ako upravuje ZP alebo iný pracovnoprávny predpis ak to výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť (§ 229 – 240 ZP).

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 ich funkčného platu.

3. Vedenie Okresného súdu Partizánske bude bezplatne poskytovať odborovej organizácii a jej orgánom priestory na pracoviskách, vrátane ich vybavenia na konanie členských schôdzí spoločenských posedení a vzdelávaciu činnosť a hradiť náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. O tejto činnosti bude odborová organizácia vedenie okresného súdu vopred informovať.

4. Vedúci služobného úradu bude pozývaný na rokovanie Výboru ZO OZJ, predseda ZO OZJ bude naopak pozývaný na porady organizované vedením organizácie, na ktorých sa budú prejednávať úlohy, ktoré súvisia s obsahom uzatvorenej Kolektívnej zmluvy a ak budú predmetom rokovania, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov vo vzťahu k sociálnemu fondu.

5. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní dobrých pracovných podmienok

- prerokovaním
- právom na informácie
- kontrolnou činnosťou

6. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v OZJ a ďalej umožní na základe dohody § 240 ZP odborovým orgánom konania členských schôdzí počas pracovnej doby.

7. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnávateľ zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy a pri štátnych zamestnancov v sume funkčného platu.

8. Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov odborového zväzu zastupujúcich zamestnancov za ich názory a kritické pripomienky, pričom bude plne rešpektovať ich právnu ochranu.

9. Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO OZJ aj tieto prípady:

- rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru zamestnanca
- určenie doby čerpania dovolenky (§ 111 ZP)
- opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov (§ 229, § 237 ZP)

10. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prizve na prerokovanie návrhu rozpočtu v mzdovej a sociálnej oblasti zástupcu odborového orgánu predsedu ZO, alebo ním povereného člena výboru.

11 Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude dbať o vytváranie optimálnych podmienok pri odmeňovaní zamestnancov.

12. Členom odborov sa rozumie každý člen OZ, ktorý nie je v omeškaní v platení členských príspevkov viac ako 3 mesiace (viď stanovy OZ).

II. Hmotná zainteresovanosť – mzdy a odmeny

1. Na plnenie úloh Okresného súdu Partizánske v roku 2014, a s tým spojenú hmotnú zainteresovanosť zamestnancov bol určený rozpis plánu podľa ukazovateľov:

- schválený počet zamestnancov na rok 2014	34
- celkový objem plánovaných mzdových prostriedkov	414 000,- €

2. Mzda sa prevádza dávkovou platbou prostredníctvom štátnej pokladnice na účet zamestnanca, do 7. kalendárneho dňa v mesiaci, ak termín pripadne na sviatok, sobotu alebo nedeľu, mzda bude prevedená na účet zamestnanca v predchádzajúci pracovný deň.

3. Odmeňovanie a pracovnú pohotovosť sudcov upravuje zákon NR č. 385/2000 Z. z. v znení neskorších predpisov.

4. Odmeňovanie a pracovná pohotovosť ostatných zamestnancov sa uskutočňuje podľa zák. č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v platnom znení.

Platové tarify štátnych zamestnancov podľa prílohy k zákonu o štátnej službe v znení nariadenia vlády SR č. 440/2013 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov sa od 1. januára 2014 zvýšia o 16 eur.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 1 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády SR č. 441/2013 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa od 1. januára 2014 zvýšia o 16 eur.

5. Zamestnávateľ poskytne odmenu:

a/ zamestnancovi v štátnej službe v zmysle zák. č. 400/2009 Z. z., § 99 ods. 1 písm. a – f.

b/ zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2003 § 20 ods. 1 písm. a) až c).

V prípade opakovaného porušenia pracovnej disciplíny, alebo v prípade závažného porušenia pracovnej disciplíny zamestnancovi odmena vyplatená nebude.

III. Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu a rekreačná starostlivosť

Sociálny fond sa tvorí:

a/ povinný prídel do sociálneho fondu je 1% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných štátnym zamestnancom a zamestnancom vo verejnej službe a sudcom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

b/ ďalší prídel do sociálneho fondu maximálne vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme a sudcom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

c/ ďalší prídel do sociálneho fondu maximálne vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných štátnym zamestnancom.

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúce povinný prídel do fondu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31.1. nasledujúceho roka po uplynutí bežného roka v zmysle zák. č. 591/2007 Z. z. § 6 ods. 3.

1. Použitie fondu

Prostriedky fondu budú použité pre zamestnancov a sudcov

- a/ na stravovanie nad rámec záväzných predpisov
- b/ na dopravu pre zamestnancov do zamestnania a späť
- c/ realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

K bodu a/

Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom, sudcom príspevok na stravovanie vo výške (hodnota stravného lístka je 4,00 €) :

- zamestnancom v štátnej službe	0,60 €
- zamestnancom vo verejnej službe	1,00 €
- sudcom	0,60 €

na každé podané jedlo.

Stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi a sudcovi na počet pracovných dní v príslušnom kalendárnom mesiaci s krátením neodpracovaných dní za predchádzajúci mesiac. Každému zamestnancovi a sudcovi sa poskytne stravný lístok i pri čerpaní riadnej dovolenky.

Stravný lístok sa neposkytne v prípade, ak si zamestnanec vyúčtuje stravné pri služobnej ceste, pri materskej a rodičovskej dovolenke, pri PN, OČR, študijnom voľne, pri celodenných prekážkach v práci .

Všetky zásady stravovania sa týkajú všetkých kategórii zamestnancov a sudcov.

Zabezpečí sa, ak je dostatok finančných prostriedkov, podanie stravy pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci podnikovej sociálnej politiky na regeneráciu pracovnej sily, branno-športových hier, túr organizovaných pre zamestnancov súdu, priateľských športových

zápasov, podujatí a turnajov organizovaných vedením súdu v súčinnosti s odborovou organizáciou.

K bodu b/

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v štátnej a verejnej službe, ktorí majú hrubú mesačnú mzdu do výšky 550,- € , príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 10 % zo sumy za cestovné cez dobíjací kupón na cestovnú kartu. Príspevok sa priznáva na základe potvrdenia výšky cestovného lístka zamestnancov okresného súdu a počtu odpracovaných dní v mesiaci. Výšku cestovného potvrdí pobočka SAD v Partizánskom alebo v Topoľčanoch. 10 % z výšky cestovného sa bude poskytovať zo sociálneho fondu dvakrát ročne a to za obdobie k 30.6. a 31.12 daného roku.

2. Zamestnávateľ poskytne na dopravu pri akciách, ktoré budú účelovo organizované na regeneráciu pracovnej sily (branné cvičenia, výlety, zájazdy a pod.) vo výške 50 % cestovných nákladov, v prípade dostatočných finančných prostriedkov uhradí faktúru za dopravu v celom rozsahu.

K bodu c/

Zamestnávateľ môže poskytnúť peňažný príspevok všetkým zamestnancom, ktorí odpracovali v organizácii najmenej deväť mesiacov v roku vyplatený vo forme vianočného príspevku v mesiaci december, podľa finančných možností sociálneho fondu.

Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily (masáže, sauna, plávania, solárium, fitness, tenisové kurty, aerobik, lyžiarske vleky, na zakúpenie pernamentiek na rehabilitačno-relaxačné cvičenia a uzdravovacie pobyty v zariadeniach na tento účel zriadených, na zakúpenie lístkov na kultúrne podujatia) vo výške preukázaných nákladov podľa finančných možností sociálneho fondu, najviac však 10,00 € ročne na zamestnanca.

Rekreácie

V rámci podnikovej politiky bude organizovaná účasť na domácich a zahraničných zájazdoch, resp. rekreačných a liečebných pobytoch, športových a kultúrnych podujatiach.

Pri organizovaní skupinových zájazdov pre zamestnancov súdu môže byť poskytnutý príspevok, ak je dostatok finančných prostriedkov, na úhradu nákladov – maximálne čiastkou 40,00 € na jedného zamestnanca resp. ako aj úhrada nákladov na dopravu vo výške 50% cestovných nákladov.

Organizácia môže poskytnúť príspevok na detskú rekreáciu a detské tábory na jeden poukaz pre jedno nezaopatrované dieťa povinnej školskej dochádzky t.j. do 15-rokov veku dieťaťa vo výške 10,00 € (raz ročne).

Pracovníci môžu využívať zariadenie rezortu v Omšeni, Kováčovej podľa rozdeľovníka prostredníctvom inštitútu MS SR, rekreačné chaty súdov podľa zoznamu.

V rámci sociálnej podnikovej politiky budú zamestnancom a sudcom vyplácané aj peňažné dary pri pracovných, životných výročiach, pri odchode do starobného, plného invalidného a predčasného dôchodku (Do odpracovanej doby zamestnanca sa nezaratúva materská dovolenka, ďalšia MD, výkon vojenskej služby, civilnej služby, alebo výkon inej verejnej funkcie)

- pri 10 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR	60,00 €
- pri 15 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	70,00 €
- pri 20 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	80,00 €
- pri 25 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	90,00 €
- pri 30 rokoch a pri každých ďalších 5 rokoch odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	100,00 €
- pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku a 60 rokov veku	100,00 €
- pri odchode do starobného a plného invalidného dôchodku a predčasného starobného dôchodku	100,00 €
(Ak životné jubileum dožitia 50 alebo 60 rokov veku a odchod do starobného, predčasného alebo plného invalidného dôchodku bude súbežné, vyplatí sa iba peňažný dar vo výške 100,00 €)	

Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ môže poskytnúť peňažný príspevok zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej núdze jednorazovú sociálnu výpomoc do sumy 100,00 € v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie:

- úmrtie manžela, manželky, alebo nezaopatreného dieťaťa
- živelná pohroma, lúpež, vlamanie
- dlhodobá práceneschopnosť.

Sociálna výpomoc sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca. Obdobne sa postupuje pri úmrtí zamestnanca a poskytovaní sociálnej výpomoci pre manžela, manželku alebo nezaopatrené deti. Žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci, prerokovaná a odporúčaná odborovým orgánom, musí obsahovať dôvod poskytnutia výpomoci a stručnú charakteristiku sociálnych pomerov žiadateľa.

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2014

A/ Zdrojová časť – tvorba fondu:

Zostatok k 1.1.2014 podľa výpisu k 31.12.2013	881,71 €
Povinný prídely 1% zo mzdových prostriedkov	4 140,00 €
Ďalší príjem 0,5 mzdových prostriedkov	2 070,00 €

Zdroje spolu: 7 091,71 €

B/ Výdavková časť – použitie fondu:

a/ príspevok na stravovanie	5 500,00 €
b/ príspevok na dopravu	250,00 €
c/ pracovné jubileá	320,00 €
e/ príspevok na regeneráciu pracovnej sily (vianočný príspevok)	921,71 €
d/ príspevok na sociálnu výpomoc	100,00 €
Výdavky spolu:	7 091,71€

Zamestnávateľ poskytne ZO OZJ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu na požiadanie.

IV. Pracovné podmienky, pracovné prostredie, sociálna a zdravotná starostlivosť

1. 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 všetkých pracovníkov s bezpečnostnými a požiarnymi predpismi, ako aj poskytovať ochranné prostriedky pracovníkom, ktorým takého prostriedky patria.
 - zabezpečiť lekárske preventívne prehliadky podľa možnosti raz za dva roky.
2. Pracovný čas: v zmysle Rozhodnutia predsedu okresného súdu o pružnom pracovnom čase:
 - pružný pracovný čas pre sudcov a zamestnancov s uplatnením týždenného modelu, od 7,00 hod do 15,30 hod
 - základný pracovný čas pre sudcov od 8,00 do 14,00 hod
 - základný pracovný čas pre ostatných zamestnancov od 7,30 do 15,00 hod.
3. Zúčtovacie obdobie, v rámci ktorého musí zamestnanec odpracovať príslušný rozsah pracovného času:
 - týždenný s odpracovaním 37,5 hod. týždenne – zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnanci štátnej služby
 - týždenný s odpracovaním 40 hod. týždenne – sudcovia (§39 zák. č. 385/2000)
4. Pri pružnom pracovnom čase sa za nevyhnutne potrebný čas na lekárske ošetrenie považuje najviac 1 pracovný deň, t.j. 5:30 hodín (§ 141 ods. 2 písm. a, § 143 ods. 2 Zákonníka práce). Za 1 deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci pevnej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

5. Výmera dovolenky štátnych zamestnancov sa predlžuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 67 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov a výmera dovolenky zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa predlžuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce .

6. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať do konca kalendárneho roka s tým, že zamestnávateľ umožní zamestnancom preniesť si najviac päť dní dovolenky do nasledujúceho roka ,ktorý si každý zamestnanec vyčerpá najneskôr do 31.3. nasledujúceho roka (ZP § 111).

7. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške najmenej 55% z ceny jedla pre sudcov, zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v súlade s § 152 ods. 2., 3. ZP a 65% pre zamestnancov štátnej služby v súlade s § 70 zák. č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe.

8. Zamestnávateľ bude prispievať zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevok vo výške 13,30 € za mesiac.

9. Zamestnávateľ umožní zamestnancom za účelom prehĺbenia kvalifikácie účasť na vzdelávacích podujatiach zameraných na pracovné činnosti, ktoré zamestnanec vykonáva. Účasť na tomto vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorú prislúcha zamestnancovi mzda.

10. Zamestnávateľ vyplatí náhradu štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca za obdobie prvých desať dní, ktoré hradí zamestnávateľ, a to nasledovne : Dennú výšku náhrady príjmu za prvé tri dni vo výške 40 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a ďalších šesť dní vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy počas celého pracovného času pri bezpríspevkovom darovaní krvi.

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZJ a poskytne:

U štátnych zamestnancov:

a/ v prípade skončenia štátnozamestnaneckého pomeru služobným úradom patrí štátnemu zamestnancovi v štátnej službe odstupné nad rozsah ustanovený v § 53 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe vo výške trojnásobku jeho funkčného platu, ak štátnozamestnanecký pomer trval dlhšie ako 2 roky poskytne sa mu náhrada vo výške štvornásobku jeho funkčného platu.

b/ pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi v štátnej službe odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe vo výške dvojnásobku

jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

U zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme:

a1/ zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený:

Podľa § 76 ods. 1a) Zákonníka práce patrí mu odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov.

Podľa § 76 ods. 1b) Zákonníka práce patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov.

Podľa § 76 ods. 1c) Zákonníka práce patrí mu odstupné v sume najmenej štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.

Podľa § 76 ods. 1 d) Zákonníka práce patrí mu odstupné v sume najmenej päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

a2/ zamestnávateľ vyplatí zamestnancov, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné na rozsah ustanovený:

Podľa § 76 ods. 2a) Zákonníka práce patrí mu odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky.

Podľa § 76 ods. 2 b) Zákonníka práce patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov.

Podľa § 76 ods. 2c) Zákonníka práce patrí mu odstupné v sume najmenej štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov.

Podľa § 76 ods. 2d) Zákonníka práce patrí mu odstupné v sume najmenej päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.

Podľa § 76 ods. 2e) Zákonníka práce patrí mu odstupné v sume najmenej šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

b/ pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa § 76a Zákonníka práce v sume dvojnásobku funkčného platu zamestnanca.

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 dojsť aj k záväzkom, ktoré právny poriadok v čase uzavretia kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa prípadne vyjednávať o takej zmene (doplnení) kolektívnej zmluvy.

2. Kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy vykonávajú zmluvné strany vždy do 90 dní po

uplynutí kalendárneho roka.

3. Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2014 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
4. Výbor ZO OZJ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od jej uzatvorenia.
5. Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.
6. Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.
7. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania a účinnosť dňom
8. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane 2 exempláre.

V Partizánskom, dňa

predseda
ZO OZJ pri Okresnom súde Partizánske
Helena Gubová

predseda
Okresného súdu Partizánske
JUDr. Božena Brinčíkova