

Spr: 86/2015

Selektívna zmluva

zamestnancov Okresného súdu v Leviciach na rok

JA í 9

Kolektívna zmluva zamestnancov Okresného súdu v Leviciach na rok 2015

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami a verejnej služby verejnými zamestnancami

zmluvné strany

z a m e s t n á v a t e ľ: Okresný súd v Leviciach, zastúpený JUDr. Ľubošom Bakom, predsedom Okresného súdu, (ďalej len „zamestnávateľ“)

z a m e s t n a n c i: zastúpení Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov justície SR pri Okresnom súde v Leviciach, v zastúpení Gabriely Csetóovej, predsedníčky Základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov justície SR pri Okresnom súde v Leviciach, (ďalej len „ZO OZJ“)

u z a t v á r a j ú

v súlade s § 2 ods. 3 písm. c) ad) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 a Kolektívnej zmluvy 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2015.

kolektívnu zmluvu zamestnancov Okresného súdu v Leviciach na rok 2015

I.

Všeobecné ustanovenia

1. Cieľom **tejto** podnikovej kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, v záujme čoho zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov, pri zabezpečovaní oprávnených ekonomických a sociálnych záujmov a potrieb sudcov a zamestnancov, vrátane zlepšenia podmienok zamestnania prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnancov Okresného súdu v Leviciach v štátnej a vo verejnej službe.
2. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.

II. Postavenie ZO OZ na Okresnom súde v Leviciach a vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva ZO OZJ za jediného predstaviteľa a činiteľa v kolektívnom vyjednávaní za všetkých zamestnancov, ako aj jeho právo kolektívneho vyjednávania a štrajku (či. 10 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce).
2. Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu výboru ZO OZJ na porady vedenia Okresného súdu v Leviciach v prípadoch, že predmetom rokovania budú okruhy týkajúce sa zásadných otázok pracovných, sociálnych a ekonomických podmienok zamestnancov. Za zamestnávateľa bude na rokovaní výboru ZO OZJ ako aj na členské schôdke ZO OZJ pozývaný zástupca vedenia zamestnávateľa a to najmä vo veciach, ktoré súvisia s obsahom Kolektívnej zmluvy.

Záväzky ZO OZJ

1. ZO OZJ uznáva právo vedenia zamestnávateľa prijímať zamestnancov do zamestnania, previesť zamestnanca na inú prácu, preložiť zamestnanca, vyvodiť opatrenia voči ktorémukoliv zamestnancovi zo zákonných dôvodov.
2. ZO OZJ uznáva právo vedenia zamestnávateľa riadiť svoju činnosť vo všetkých smeroch, udržiavať poriadok, práva a povinnosti, zostavovať, meniť a dopĺňať pravidlá a predpisy, ktoré majú zamestnanci dodržiavať za predpokladu, ak tieto sú v súlade s platnými právnymi normami a internými smernicami vydanými v rámci rezortu Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky.
3. Členom ZO OZJ sa rozumie každý člen odborovej organizácie, ktorý nie je v omeškaní s platením členských príspevkov viac ako tri mesiace podľa či. 8, ods. 1, písm. a) Stanov ZO OZJ.
4. ZO OZJ oznámi vedeniu zamestnávateľa písomne mená odborových funkcionárov, ako aj zmeny v ich obsadení.

Záväzky vedenia zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva práva zamestnancov slobodne sa združovať a práva zaručené:
 - a) článkom 37 Ústavy Slovenskej republiky,
 - b) zákonom č. 23/1991 Zb. Ústavným zákonom,
 - c) Oznámením federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 489/1990 Zb. o Dohovore č.87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať.
2. Zamestnávateľ uznáva existenciu ZO OZJ na pracovisku a rešpektuje všeobecnú zásadu pre účasť ZO OZJ v pracovnoprávných vzťahoch obsiahnutých v Zákonníku práce.

3. Zamestnávateľ bude spolurozhodovať s ZO OZJ formou predchádzajúceho súhlasu

v týchto prípadoch:

rozviazanie pracovného pomeru u všetkých zamestnancov výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný rozviazanie pracovného pomeru vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom inak je neplatné, (§ 74 Zákonníka práce),
vydanie pracovného poriadku organizácie, (§ 84, ods. 1 Zákonníka práce),
určenie doby čerpania dovolenky, (§ 110 - § 117 Zákonníka práce),
a stanovenie pracovnej doby.

4. Vedenie zamestnávateľa bude spolurozhodovať so ZO OZJ v tých prípadoch ako je to uvedené v § 229 Zákonníka práce.

5. V zmysle Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne v rámci prevádzkových možností pre nevyhnutnú činnosť ZO OZJ bezplatne miestnosti s nevyhnutným vybavením.

6. Zamestnávateľ uvoľní odborových funkcionárov z práce pre výkon funkcie v zmysle Zákonníka práce:

pri účasti na rokovaní vyšších odborových orgánov, organizácia sa zaväzuje, že počas účasti na rokovaní vyšších odborových orgánov vyplatí zástupcom ZO OZJ účastníkom na týchto rokovaní mzdu (§ 240, ods. 1 Zákonníka práce), pri účasti na členských schôdzach a delegovaní zo ZO OZJ v rámci plnenia úloh vyplývajúcich z funkcie.

7. Zamestnávateľ súhlasí s vykonávaním zrážok zo mzdy (členských príspevkov) v prospech ZO OZJ. Členovia ZO OZJ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov mzdovou účtárňou Okresného súdu.

8. Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky zamestnancom súdu v ďalšom vzdelávaní v súlade so § 140 Zákonníka práce a § 80 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

III.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Služobný čas zamestnancov v štátnej a vo verejnej službe je stanovený v dĺžke 37 a Vi hodiny týždenne. Prestávka na jedlo a oddych sa stanovuje v čase od 11.00 hod. do 12.00 hod. v trvaní 30 minút. Z pracovných dôvodov, napr. ak pojednávanie bude trvať do 12,00 hod. si zamestnanci daného senátu prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút vyčerpajú do 12.30 hod. Čas prestávky na jedlo a oddych sa nezapočítava do pracovného času.

2. Pre zamestnancov v štátnej a verejnej službe platí pružný pracovný čas, ktorý sa uplatňuje ako pružný pracovný týždeň v dĺžke 37,5 hodín (§ 88 Zákonníka práce). Čas zahájenia práce je najskôr o 6.30 hod a ukončenie práce najneskôr o 18.00 hod.

Cas nevyhnutnej prítomnosti zamestnanca na pracovisku je od 7.30 hod. do 14.00 hod.

Predseda Okresného súdu v prípade extrémnych klimatických podmienok na pracovisku môže pristúpiť k úprave pracovného a služobného času.

3. Prekážky v práci upravené v § 143 ods. 1 Zákonníka práce na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy, s výnimkou prípadov uvedených v odseku 4 tohto článku.

4. Ak prekážky v práci na strane zamestnanca v prípadoch upravených v § 138 ods. 1 a 2, § 141 ods. 2 písm. a) bod 1, Zákonníka práce zasiahli do voliteľného pracovného času, zamestnávateľ ich bude posudzovať ako ospravedlnené prekážky v práci s náhradou mzdy v rozsahu najviac 7,5 hodín na jeden deň a to na základe § 143 ods. 4. Aj pre tieto prípady platia ustanovenia Zákonníka práce o tom, že pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas; dôvod a trvanie prekážky v práci po dobú nevyhnutne potrebného času preukazuje zamestnanec.

5. Základná výmera dovolenky zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Čerpanie dovolenky sa riadi ustanoveniami § 110 - § 117 Zákonníka práce.

6. Platové tarify štátnych zamestnancov podľa prílohy č. 3 k zákona o štátnej službe v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 550/2009 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov sa od 1. januára 2015 zvýšia o 1,5 % a od 1. júla 2015 o ďalšie 1 %.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 3 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2015 o 1,5 % a od 1. júla 2015 o ďalšie 1 %.

IV. Mzdy, odmeny, odchodné, odstupné, doplnkové dôchodkové sporenie, prídely do SF.

1. Platové náležitosti sudcu a funkčný plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie, najneskôr do 15.-teho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak termín pripadne na sviatok, sobotu a nedeľu, mzda bude vyplatená v predchádzajúci pracovný deň.

2. Zamestnancom sa zvyšuje náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti za prvé tri dni pracovnej neschopnosti z 25% na 80 %.

3. Zamestnávateľ poskytne odmenu:

a) štátnemu zamestnancovi nad rámec rozsahu ustanoveného v § 99 zákona č. 400/2009 zákona o štátnej službe a to:

- pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume výšky jeho funkčného platu, ak odpracoval v organizácii minimálne jeden rok

- pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok nasledovne: zamestnancovi, ktorý odpracoval pre organizáciu minimálne 5 rokov jeden funkčný plat, zamestnancovi, ktorý odpracoval pre organizáciu viac ako 10 rokov dva funkčné platy a zamestnancovi, ktorý odpracoval pre organizáciu 15 rokov a viac tri funkčné platy.

b) zamestnancovi vo verejnej službe nad rozsah ustanovený v § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/03 Z. z. o odmeňovaní, t. j. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume výšky jeho funkčného platu, ak odpracoval v organizácii minimálne jeden rok.

4. Zamestnávateľ poskytne odstupné:

a) zamestnancovi v stálej štátnej službe, s ktorým skončí štátnozamestnanecký pomer

z dôvodov uvedených v § 47 písm. a) a b) zákona č. 400/09 Z.z. alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu odstupné nad rámec podľa § 53 ods. 1 toho istého zákona vo výške dvoch funkčných platov.

b) zamestnancovi vo verejnom záujme, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov

uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) a c) zákona č. 311/2011 Z.z. alebo dohodou o skončení pracovného pomeru z toho istého dôvodu odstupné nad rámec podľa § 76 ods. 1 a 2 toho

istého zákona vo výške dvoch funkčných platov.

5. Zamestnávateľ poskytne odchodné:

a) zamestnancovi v stálej štátnej službe pri prvom skončení štátnej služby po nadobudnutí

nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 zákona č. 400/2009 o štátnej službe v sume dvoch funkčných platov.

b) zamestnancovi vo verejnom záujme pri prvom skončení pracovného pomeru po

nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%,

zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 a) zákona č. 311/2011 Z.z., vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

6. Zamestnávateľ prispeje sumou 13,- €/mesačne na doplnkové dôchodkové sporenie

zamestnancom a to na základe zmluvy uzavretej medzi zamestnávateľom a doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

V. Tvorba a čerpanie sociálneho fondu

Tvorba:

1. Okresný súd v Leviciach (ďalej len „zamestnávateľ“) v súlade s ustanovením § 3 zákona

č. 152/1994 Z. z. vytvorí v roku 2015 Sociálny fond:

- povinným prídelením do fondu vo výške 1,0 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný

- zárobok na pracovnoprávne účely,

- prídelením vo výške 0,50 % dohodnutým v Kolektívnej zmluve v zmysle § 3 bodu lb zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa, kde sa zúčtujú vo výške 1/12 do 15 dní po začatí každého mesiaca vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídelenia. Ročné zúčtovanie prostriedkov predstavujúce

povinný prídelenie do fondu vykoná zamestnávateľ do konca februára nasledujúceho roka.

Čerpanie:

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie sudcom a zamestnancom v pracovnom pomere (pričom sa riadi § 152 zákona č. 311/2011 Z.z.) a zamestnancom v štátnozamestnaneckom

pomere (pričom sa riadi § 70 zákona č. 400/2009 Z.z.) formou stravných lístkov. Nárok na poskytnutie stravného lístka má ten, kto v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny. Stravné lístky neposkytne zamestnávateľ za pracovné dni, ak je zamestnanec na platenom alebo neplatenom voľne, čerpá OCR alebo je dočasne práceneschopný a ani v prípade, ak si zamestnanec vyúčtuje stravné pri pracovnej ceste alebo mu bolo stravovanie v rámci pracovnej cesty poskytnuté. V zmysle § 152, ods. 8 písm. a) Zákona č. 311/2011 Z.z. v nadväznosti na ustanovenie § 120 zákona č. 400/2009 Z.z. poskytuje zamestnávateľ stravovanie aj počas dovolenky a to maximálne v počte polovice dní dovolenky na ktorú má sudca a zamestnanec nárok v príslušnom kalendárnom roku. Nárok na stravný lístok neplatí na poldeň dovolenky. Členom ZO OZJ poskytne v mesiaci júl príspevok na stravovanie a to v hodnote stravného lístka v počte štyri kusy, ich poskytnutie je podmienené dĺžkou členstva minimálne tri mesiace. Zamestnávateľ poskytne zo Sociálneho fondu príspevok na stravovanie a to :

- zamestnancom štátnej služby na každý stravný lístok v sume 0,60 €/deň,
- zamestnancom verejnej služby v sume 0,96 €/deň,
- sudcom v sume 0,40 €/deň

2. Zamestnávateľ poskytne pracovníkovi odmenu pri príležitosti pracovného alebo životného jubilea

a) *pri pracovných výročiach*

20 odpracovaných rokov	25,- €
25 odpracovaných rokov	35,- €
30 odpracovaných rokov	45,- €
35 odpracovaných rokov a každých každých ďalších odpracovaných päť rokov	50,- €

b) *pri životných jubileách*

50 rokov veku	50,- €
55 rokov veku	60,- €
60 rokov veku	70,- €

c) *pri narodení dieťaťa a uzavretí manželstva* 35,- €

v prípade, že obaja rodičia alebo manželia sú zamestnancami súdu, príspevok sa poskytne jednému z nich

d) *pri prvom odchode do dôchodku* 70,- €

3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi v hmotnej a sociálnej núdzi návratnú bezúročnú pôžičku v maximálnej sume 200,- €, pričom si vyhradzuje individuálne posúdenie žiadosti zamestnanca o jej poskytnutie a uzatvorenie zmluvy o splatnosti pôžičky. Splatnosť pôžičky je 12 mesiacov odo dňa poskytnutia pôžičky zamestnancovi.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume 13,- € a to v mesiaci október 2015. Poskytnutie príspevku je podmienené trvaním služobného pomeru zamestnanca vo výške najmenej 12 mesiacov.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v štátnej službe a zamestnancovi vo verejnej službe jednorazový príspevok na regeneráciu pracovných síl vo výplate za mesiac november 2015 vo výške, ktorá bude stanovená podľa stavu čerpania sociálneho fondu a jeho aktuálnej výške v mesiaci október 2015. Poskytnutie príspevku je podmienené trvaním služobného pomeru zamestnanca vo výške najmenej 6 mesiacov. V prípade, že zostatok sociálneho fondu z dôvodu čerpania prostriedkov na stravovanie nebude dosahovať výšku, ktorá by umožnila

vyplatenie príspevku na regeneráciu pracovných síl, zamestnávateľ bude o tom informovať ZO OZJ bez zbytočných priet'ahov.

6. Ostatné finančné prostriedky sa použijú na iné nevyhnutné finančné čerpanie.

Rozpočet Sociálneho fondu na rok 2015

L Tvorba sociálneho fondu

- Zostatok k 1.1.2015	-1 897,82 €
- Povinný prídel 1,5 %	14 400,00 € _____
SPOLU:	16 297,82 €

II. Použitie Sociálneho fondu

1. príspevok na stravovanie	9 500,00 €
2. odmena k životnému a pracovnému jubileu	900,00 €
3. sociálna výpomoc	350,00 €
4. príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie	800,00 €
5. na regeneráciu pracovníkov	2 850,00 €
6. ostatné čerpanie	1 897,82 €
SPOLU:	16 297,82 €

Zamestnávateľ si vyhradzuje možnosť presunu prostriedkov z iných položiek Sociálneho fondu, ktoré sa v priebehu roka nebudú čerpať v plánovanom rozsahu.

VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v súlade s ustanovením § 146 a § 147 Zákonníka práce bude sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne vyhovujúcu prácu. Za týmto účelom: zabezpečí aby sa zdravie pracovníkov neohrozovalo fajčením na pracovisku. Ďalej zabezpečí dodržiavanie zákazu fajčenia na pracovisku.

sa zaväzuje, že po dohode s výborom ZO OZJ prostredníctvom zástupcu zamestnancov vykoná oboznámenie zamestnancov o vykonaných zmenách v predpisoch týkajúcich sa bezpečnosti práce, požiarnej a civilnej ochrany v zmysle nových právnych noriem do 30 dní od účinnosti zmeny,

vykoná minimálne jedenkrát za rok rozbor stavu bezpečnosti práce, požiarnej a civilnej ochrany,

zabezpečí pre nových pracovníkov pri ich nástupe do zamestnania vstupné inštruktáže z predpisov BOZP a PO, opakované školenia pre všetkých zamestnancov a vedenie potrebnej evidencie a dokumentácie,

rešpektuje právo výboru ZO OZJ vykonávať kontrolu nad stavom BOZP.

2. ZO OZJ bude viesť svojich členov k dodržiavaniu povinnosti dbať o svoju bezpečnosť a zdravie.

VII. Sociálna oblasť

1. V súlade s § 152 Zákonníka práce organizácia zabezpečí zamestnancom stravovanie na základe výberového konania formou stravných lístkov.

Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom stravné lístky za každý odpracovaný deň. Zamestnancom zamestnaným na dohodu o vykonaní práce stravný lístok neposkytne.

2. Zamestnávateľ prispieva na jedlo do výšky najviac 55% z ceny stravného lístka poskytovaného zamestnancovi verejnej služby a 65% zamestnancovi štátnej služby (§ 70 zák. č. 400/2009 zákona o štátnej službe).

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu k stravnému lístku.

4. Zamestnávateľ bude prerokovávať opatrenia s ZO OZJ zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej zvyšovanie a prehlbovanie (§ 153 Zákonníka práce).

5. Bez náhrady mzdy bude zamestnávateľ poskytovať pracovné voľno rodičovi a osamelému pracovníkovi s deťmi do 15 rokov na jeho žiadosť a to v rozsahu 5 pracovných dní po vyčerpaní riadnej dovolenky, zo zdravotných dôvodov dieťaťa, pokiaľ tomu nebudú brániť vážne dôvody na zabezpečenie riadneho chodu okresného súdu.

6. Organizácia umožní svojim pracovníkom a ich rodinným príslušníkom rekreovať sa v rekreačných zariadeniach v pôsobnosti MS SR v súlade s ich prevádzkovým poriadkom.

7. Organizácia môže na žiadosť zamestnanca poskytnúť pri významných životných príležitostiach ako svadby, promócie a pod., služobné motorové vozidlo s tým, že náklady na pohonné hmoty uhradí pracovník v plnej výške.

VIII. Záverečné ustanovenia

1. O zmene tejto Kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany ako dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov v nej prijatých a to v rozsahu v akom sa jej dotknú. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto Kolektívnej zmluvy.

Pokiaľ nové a novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzatvárania Kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa prípadne vyjednávať o takej zmene - doplnení kolektívnej zmluvy.

2. Kontrolu plnenia tejto KZ vykonajú zmluvné strany vždy do 60 dní po uplynutí polroka od prijatia kolektívnej zmluvy a to na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

3. Výbor ZO OZJ oboznámi členov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy, s jej zmenami do 15 dní od jej uzatvorenia na členskej schôdzi ZO OZJ.

4. Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu ak o to jedna z nich požiada.

5. Zmluvné strany budú operatívne prerokúvať požiadavky zamestnancov v oblasti pracovných podmienok, pracovného prostredia a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a sociálnej oblasti.

6. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade finančných prostriedkov zo sociálneho fondu, ktoré nebudú čerpané v priebehu roka v plánovanom rozsahu, tieto sa rozpočtovým opatrením presunú v rámci rozpočtu na inú položku sociálneho fondu.

7. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2015, nadobúda účinnosť dňom 19.1.2015 a končí 31.12.2015. Jej platnosť sa predĺži na obdobie ďalšieho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej Kolektívnej zmluvy. Táto Kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej Kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán,

V Leviciach, dňa 19. januára 2015

Gabriela CSETÓOVÁ
predsedníčka ZO OZJ

JU0r. Ľuboš BAKA
predseda okresného súdu

