

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 30. januára 2017 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

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 30. januára 2017 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 (ďalej len „ZO OZJ“) zastúpenou predsedom ZO OZJ

na obdobie 1 kalendárneho roka platná do uzavretia novej kolektívnej zmluvy.

Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2017, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2017 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 prísediach v znení neskorších predpisov.

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2017.

Kolektívna zmluva pozostáva z nasledovných častí:

- 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. Odstupné a odchodné
- VI. Záverečné ustanovenia kolektívnej zmluvy

I. Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca účastníkov zmluvy

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, v súlade s ústavným právom na združovanie uznáva existenciu ZO OZJ na pracovisku, bude rešpektovať všeobecnú zásadu pre účasť odborov v pracovnoprávných vzťahoch. Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) 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 odchyliť (§ 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. Zamestnávateľ 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 zamestnávateľa, 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 podľa § 240 ZP odborovým orgánom konanie 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 zamestnancoch 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:

- skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením 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 OZJ, alebo ním povereného člena výboru.

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

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

II. Hmotná zainteresovanosť – mzdy a odmeny

1. Na plnenie úloh Okresného súdu Partizánske v roku 2017, a s tým spojenú hmotnú zainteresovanosť zamestnancov bol určený rozpis plánu podľa ukazovateľov:

- schválený počet zamestnancov na rok 2017	33
- celkový objem plánovaných mzdových prostriedkov	465 000,- €

2. Mzda sa prevádza dávkovou platbou prostredníctvom štátnej pokladnice na účet zamestnanca, do 7. kalendárneho dňa v mesiaci, ak termín prípadne 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 sa zvýšia od 1. januára 2017 o 4 %.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2017 o 4 %.

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 prídelený do sociálneho fondu je 1% zo súhrnu hrubých plátov 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 prídelenie do sociálneho fondu maximálne vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov 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 prídelenie do sociálneho fondu maximálne vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom.

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúce povinný prídelenie 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 všeobecne záväzných predpisov
- b) na dopravu pre zamestnancov do zamestnania a späť
- c) na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

K bodu a/

Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom a sudcom príspevok na stravovanie vo výške (hodnota stravného lístka je 4,50 €):

- zamestnancom v štátnej službe	0,78 €
- zamestnancom vo verejnej službe	1,23 €
- sudcom	0,73 €

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 kategórií 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 550,00 €, 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.) náhradu 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, fitnes, 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 a športové 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 – najviac čiastkou 40,00 € na jedného zamestnanca a úhradu nákladov na dopravu vo výške 50% cestovných nákladov.

Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok na detskú rekreáciu a detské tábory najviac na jeden poukaz pre jedno nezaopatrené dieťa zamestnanca do 15-rokov veku dieťaťa vo výške 10,00 €, najviac raz ročne.

Zamestnanci 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 vo výške	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 odpracovaných v rezorte MS SR vo výške	100,00 €
- pri životnom jubileu dožitia 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške	100,00 €
- pri odchode do starobného a plného invalidného dôchodku a predčasného starobného dôchodku vo výške	100,00 €

Sociálna výpomoc

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

- úmrtie manžela, manželky, alebo nezaopatreného dieťaťa,
- živelná pohroma, lúpež, vládanie,
- 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 2017

A/ Zdrojová časť – tvorba fondu:

a) zostatok k 1.1.2017 podľa výpisu k 31.12.2016	1 087,68 €
b) povinný prídely 1% zo mzdových prostriedkov	4 650,00 €
c) ďalší príjem 0,5 mzdových prostriedkov	2 325,00 €

Zdroje spolu: 8 062,68 €

B/ Výdavková časť – použitie fondu:

a) príspevok na stravovanie	7 000,00 €
b) príspevok na dopravu	100,00 €
c) pracovné jubileá	250,00 €
d) príspevok na sociálnu výpomoc	100,00 €
e) príspevok na regeneráciu pracovnej sily a ostatné výdavky	612,68 €

Výdavky spolu:

8 062,68 €

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 požiarными predpismi, ako aj poskytovať ochranné prostriedky pracovníkom, ktorým takého prostriedky patria;

- zabezpečovať lekárske preventívne prehliadky podľa možnosti raz za dva roky;

- v prípade mimoriadnych klimatických podmienok určí dočasnú skrátenú úpravu pracovného času v zmysle §142 ZP a § 62 písm. r) zákona 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a v zmysle § 4 ods.1 vyhlášky č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci. Mimoriadnymi klimatickými podmienkami sa rozumie najmä teplota vzduchu na pracovisku prekračujúca 30°C. Rozdiel v dennom pracovnom čase z dôvodu dočasného skrátenia pracovného času sa považuje za prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods.3 ZP.

2. Pracovný čas: v zmysle Rozhodnutia predsedu okresného súdu o pružnom pracovnom čase je pracovný čas upravený nasledovne:

- pružný pracovný čas pre sudcov a zamestnancov s uplatnením pružného pracovného týždňa 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:

- pracovný týždeň s odpracovaním 37,5 hod. týždenne – zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnanci štátnej služby,
- pracovný týždeň 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 základnému pracovnému času, vyplývajúceho z určeného týždenného pracovného času.

5. Zamestnávateľ môže na základe žiadosti zamestnanca v odôvodnených prípadoch udeliť

výnimku z dohodnutého pracovného času.

6. 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 ZP.

7. 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, ktorú si každý zamestnanec vyčerpá najneskôr do 31.3. nasledujúceho roka (§ 111 ZP).

8. 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% z ceny jedla pre zamestnancov štátnej služby v súlade s § 70 zák. č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe.

9. Zamestnávateľ je povinný prispievať zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie. Výška príspevku zamestnávateľa je každý mesiac vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov a miezd všetkých zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Každému zamestnancovi patrí príspevok vo výške podielu celkového príspevku zamestnávateľa k počtu zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

10. 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.

11. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca náhradu platu alebo mzdy za obdobie prvých desiatich dní dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorú hradí zamestnávateľ, za každý deň dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca, najviac za jednu dočasnú pracovnú neschopnosť v kalendárnom roku.

12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 7 a pol hodiny v jednom pracovnom dni pri každom bezpríspevkovom darovaní krvi, afeřeze a darovaní ďalších biologických materiálov. Zamestnanec má za každé darovanie nárok na odmenu z prostriedkov sociálneho fondu vo výške 5 €. Zamestnávateľ poskytne odmenu na žiadosť zamestnanca po preukázaní vzniku nároku na ňu, a to v nasledujúcom mesiaci po doručení žiadosti zamestnanca a po preukázaní vzniku nároku na ňu.

13. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi odmenu pri dožití 50 rokov veku vo výške jeho posledného priznaného funkčného platu podľa § 99 ods.1. písm. d) zákona o štátnej službe. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme pri dožití 50 rokov veku poskytne zamestnávateľ odmenu vo výške jeho posledného priznaného funkčného platu podľa § 20 ods.1. písm. c) zákona č. 553/2003. Odmena je splatná nasledujúci mesiac po mesiaci, v ktorom zamestnanec dožije 50 rokov veku.

V. Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZJ a poskytne zamestnancovi:

A. u štátnych zamestnancov, u ktorých vznikol nárok na odstupné alebo na odchodné:

a) odstupné vo výške jedného posledne priznaného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 53 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe, teda zákonné odstupné podľa citovaného ustanovenia sa zvýši o odstupné vo výške jedného posledne priznaného funkčného platu;

b) odchodné vo výške jedného posledne priznaného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 54 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe, teda zákonné odchodné podľa citovaného ustanovenia sa zvýši o odchodné vo výške jedného posledne priznaného funkčného platu.

B. u zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme, u ktorých vznikol nárok na odstupné alebo na odchodné:

a) odstupné vo výške jedného priemerného mesačného zárobku nad rozsah ustanovený § 76 ZP, teda zákonné odstupné podľa citovaného ustanovenia sa zvýši o odstupné vo výške jedného priemerného mesačného zárobku;

b) odchodné vo výške jedného priemerného mesačného zárobku nad rozsah ustanovený v § 76a ZP, teda zákonné odchodné podľa citovaného ustanovenia sa zvýši o odchodné vo výške jedného priemerného mesačného zárobku.

VI. 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. Kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy vykonajú zmluvné strany vždy do 90 dní po uplynutí kalendárneho roka.

3. Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2017 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 nasledujúcim po dni jej zverejnenia.
8. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane 2 exempláre.

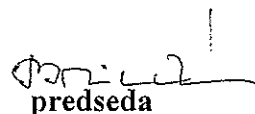
V Partizánskom, dňa 30. januára 2017

**ZO OZ zamestnancov Justície
v SR pri Okresnom súde
Partizánske**



predseda

**ZO OZJ pri Okresnom súde Partizánske
Mgr. Alexandra Halmová**



predseda

**Okresného súdu Partizánske
JUDr. Božena Brinčíková**

