



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená na rok 2014

medzi

**Krajským súdom v Trenčíne zastúpeným predsedníčkou
krajského súdu**

a

Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov

Justície v Slovenskej republike pri Krajskom súde

v Trenčíne

zastúpenou predsedníčkou ZO OZJ v SR

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená na rok 2014

medzi

Krajským súdom v Trenčíne zastúpeným predsedníčkou krajského súdu (ďalej len zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov Justície v Slovenskej republike pri

Krajskom súde v Trenčíne zastúpenou predsedníčkou ZO OZJ v SR

na obdobie 1 roka a platná je do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.

Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s ustanovením § 2 odsek 3 písm. a/ 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 prísediach 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 Krajského súdu v Trenčíne 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. 62/1993 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 vzťahoch. 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 Krajského súdu v Trenčíne bude bezplatne poskytovať odborovým organizáciám a ich orgánom priestory na pracoviskách, vrátane ich vybavenia na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť a hradiť náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

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 v zmysle § 229 ZP

- spolurozhodovaním
- prerokovaním
- právom na informácie
- kontrolnou činnosťou

6. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v OZJ SR a ďalej umožní v zmysle § 240 ZP odborovým orgánom konať členské schôdze 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.

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 ktorý je zástupcom odborového orgánu
- zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce
- zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.
- tvorba a zmena služobných predpisov
- určenie doby čerpania dovolenky (plán dovoleniek)

10. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prizve na prerokovanie návrhu rozpočtu v mzdovej a sociálnej oblasti zástupcu odborového orgánu.

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

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

13. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy na základe písomnej žiadosti členov odborovej organizácie.

14. Členovia ZO OZJ súhlasia s vykonávaním zrážok členských príspevkov mzdovou účtárňou Krajského súdu v Trenčíne (viď. Stanovy OZJ v SR).

II. Hmotná zainteresovanosť – mzdy a odmeny

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

- schválený počet zamestnancov na rok 2014	120
- celkový objem plánovaných mzdových prostriedkov	2 699 tis €

2. Mzda sa prevádza dávkovou platbou prostredníctvom štátnej pokladnice na účet zamestnanca 7. kalendárny deň 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.

5. Zamestnávateľ poskytne odmenu:

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

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

III. Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu a rekreačná starostlivosť

Sociálny fond sa tvorí:

a/ povinný prídelenie do sociálneho fondu je 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme 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, štátnym zamestnancom a sudcom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok 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/ realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

K bodu a/

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancom a sudcom príspevok na stravovanie vo výške /zo stravnej poukážky v hodnote 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.

Stravný lístok sa poskytne každému zamestnancovi a sudcovi v príslušnom kalendárnom mesiaci pri čerpaní riadnej dovolenky v základnej výmere 5 týždňov a vo výmere 6 týždňov, ak do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Stravný lístok sa neposkytne v prípade, ak si zamestnanec vyúčtuje stravné pri pracovnej 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 podanie stravy pri akciách, ktoré budú účelovo organizované v rámci podnikovej sociálnej politiky na regeneráciu pracovnej sily, branno-športových dní organizovaných pre zamestnancov súdu, priateľských športových zápasov, podujatí a turnajov organizovaných vedením súdu v súčinnosti s odborovou organizáciou.

K bodu b/

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť peňažný príspevok alebo odbernú poukážku všetkým zamestnancom, ktorí odpracovali v organizácii najmenej päť mesiacov v roku, vyplatený vo forme príspevku na dovolenku v mesiaci júl, podľa finančných možností sociálneho fondu.

2. 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.

3. V rámci sociálnej podnikovej politiky budú zamestnancom a sudcom vyplácané aj peňažné dary pri pracovných, životných výročiach, pri prvom odchode do starobného, plného invalidného a predčasného starobného dôchodku:

- 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	100,00 €
- pri životnom jubileu dožitia 60 rokov veku	100,00 €
- pri prvom odchode do starobného a plného invalidného dôchodku a predčasného starobného dôchodku	100,00 €

Pri výročí dožitia 50 rokov veku má zamestnanec nárok na zakúpenie rekreačného alebo liečebného poukazu z prostriedkov sociálneho fondu.

Poukaz sa uhradí do výšky 85,00 €, zvyšok hodnoty poukazu uhradí zamestnanec.

4. 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 v celom rozsahu.

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 podujatia) vo výške preukázaných nákladov podľa finančných možností sociálneho fondu, najviac však 50,00 € ročne na zamestnanca.

Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ môže poskytnúť peňažný príspevok zamestnancovi, ktorý sa nevinene dostal do sociálnej a finančnej núdze jednorazovú sociálnu výpomoc do sumy 300,00 € v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie:

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

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

Poskytovanie pôžičiek

Zamestnancom krajského súdu možno poskytnúť účelovú návratnú bezúročnú pôžičku iba v závažných odôvodnených prípadoch po dohode výboru základnej organizácie OZJ SR a vedenia Krajského súdu na základe žiadosti.

Pôžičku je zamestnanec povinný vrátiť na účet sociálneho fondu formou zrážok zo mzdy maximálne do 2 rokov odo dňa poskytnutia pôžičky. O poskytnutie ďalšej pôžičky môže zamestnanec požiadať v dobe, iba raz za 3 roky, ktorá začne plynúť počnúc dňom zloženia poslednej splátky predchádzajúcej pôžičky. V prípade malého záujmu, môže zamestnanec požiadať o poskytnutie pôžičky aj v kratšom časovom období.

Žiadosť o pôžičku, musí obsahovať úplnú adresu žiadateľa, výšku pôžičky, jej účel a odôvodnenie žiadosti.

Pri rozviazaní pracovného pomeru alebo skončení štátnozamestnaneckého pomeru je zamestnanec povinný vrátiť pôžičku najneskôr ku dňu skončenia.

Rekreácie

V rámci podnikovej politiky bude organizovaná účasť na domácich a zahraničných zájazdoch, resp. rekreačných a liečebných pobytoch, športových a kultúrnych podujatiach po predchádzajúcom prerokovaní výboru základnej organizácie OZJ s vedením súdu.

Pre zamestnancov tunajšieho súdu a jedného rodinného príslušníka prispeje zamestnávateľ zo sociálneho fondu 0,83 € na deň pri rekreačnom pobyte v zariadeniach súdov v SR, (raz ročne) maximálne do výšky 33,19 €.

Zo sociálneho fondu môže byť poskytnutý príspevok zamestnancovi a jednému rodinnému príslušníkovi do výšky 50% z ceny rekreačného poukazu, v zariadeniach SOREA jeden krát, maximálne však do výšky 33,19 € pre zamestnanca v roku. Pri poskytnutí príspevku bude okrem iného prihliadnuté na dosahované pracovné výsledky zamestnanca tunajšieho súdu.

Pri organizovaní skupinových zájazdov, pre zamestnancov súdu a jednému rodinnému príslušníkovi, môže byť poskytnutý príspevok na úhradu nákladov – čiastkou 40,00 € na jedného zamestnanca resp. ako aj úhrada nákladov na dopravu vo výške 50% cestovných nákladov. V prípade dostatku finančných prostriedkov, sa uhradí faktúra v celom rozsahu zo sociálneho fondu.

Organizácia môže poskytnúť príspevok na detskú rekreáciu a detské tábory na jeden poukaz pre jedno nezaopatrené dieťa povinnej školskej dochádzky t.j. do 15-rokov veku dieťaťa vo výške 16,60 € (raz ročne).

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

Príspevky z fondu poskytnuté zamestnancom sa zdaňujú vo výške 19 % v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v platnom znení, s výnimkou príspevku na závodné stravovanie.

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2014

Tvorba fondu:

	120 osôb
Zostatok k 1.1.2014	2.735,14 €
Povinný prídel 1% zo mzdových prostriedkov	19.000,00 €
Ďalší prídel 0,5% zo mzdových prostriedkov	9.500,00 €
S p o l u :	31.235,14 €

Použitie fondu:

a) príspevok na stravovanie	18.126,14 €
b) Príspevok na zotavenie /dov., vianočný pr./	4.000,00 €
c) pracovné jubileá	970,00 €
d) životné jubileá	700,00 €
e) peňažný príspevok rekreácie ŽJ	170,00 €
f) peňažný príspevok odchod do dôchodku	800,00 €
g) príspevok kultúru a regeneráciu prac. sily	4.600,00 €
h) sociálna a finančná núdza,	300,00 €
i) ostatné /zájazd/	1.569,00 €
S p o l u :	31.235,14 €

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 venovať pozornosť poskytovaniu ochranných prostriedkov pracovníkom, ktorým takého prostriedky patria.

2. Pracovný čas: v zmysle Rozhodnutia predsedu krajského súdu o pružnom pracovnom čase:

- pružný pracovný čas pre sudcov a zamestnancov s uplatnením mesačného modelu, v rámci ktorého si zamestnanec volí sám čas príchodu do práce a odchodu z práce
- denný voliteľný pracovný čas s časovými úsekmi od 6.00 hod. do 8.00 hod. a od 14.00 hod. do 18.00 hod.
- denný pracovný čas: pondelok až piatok je od 7:00 hod. do 14:30 hod
- denný prevádzkový čas je od 6:00 hod do 18:00 hod
- pevný (základný) pracovný čas, keď je zamestnanec povinný byť na pracovisku je od 8:00 hod do 14:00 hod
- pevný (základný) pracovný čas sudcov je od 8:30 hod do 14:00 hod.

3. Zúčtovacie obdobie, v rámci ktorého musí zamestnanec odpracovať príslušný rozsah pracovného času:

- štvortýždňové určeného začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca

4. Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca v prípadoch upravených v § 141 ods. 2 písm. a) bod 1, 3, písm. c) bod 1,2 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 6 hodín.

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 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. Ak si zamestnanec nevyčerpá dovolenku do konca kalendárneho roka a prenáša si viac ako 10 dní dovolenky do nasledujúceho roka, zamestnávateľ mu určí čerpanie dovolenky tak, aby bola vyčerpaná dovolenka z predchádzajúceho roka najneskôr do 30. júna.

7. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu príspevkov 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, príspevkov vo výške 2,0% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov v zmysle zákona NR SR č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších zákonov.

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 zamestnancovi v štátnej službe v zmysle zákona č. 400/2009 § 119 ods. 3 o štátnej službe a zákona č. 462/2003 § 8 ods. 2 o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca dennú výšku náhrady príjmu od prvého dňa vo výške 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého dňa vo výške 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

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

12. Zamestnanci, ktorí vykonávajú manuálne pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce budú zaradení bez závislosti od dĺžky započítanej praxe do 12. platového stupňa v príslušnej platovej triede, do ktorej budú zaradení v súlade s § 7 zákona č. 553/2003 Z. z.

Odchodné a odstupné

1. Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZJ a poskytne:

U štátnych zamestnancov:

a/ štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 47 písm. a/ a b/ alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu patrí zvýšené odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 53 zákona o štátnej službe vo výške dvojnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca.

b/ pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, patrí štátnemu zamestnancovi zvýšené odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 ods.1 zákona o štátnej službe vo výške dvojnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca, 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:

a/ zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ Zákonníka práce zvýšené odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce, vo výške dvojnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca.

b/ zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu Zákonníka práce zvýšené odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce, vo výške dvojnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca.

c/ pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme 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 zvýšené odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1,2 Zákonníka práce vo výške dvojnásobku posledne priznaného funkčného platu zamestnanca.

V. Záverečné ustanovenia

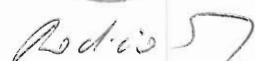
1. O zmene kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov prijatých v tejto zmluve a to v rozsahu, v akom sa ho dotknú. Pokiaľ nové a novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok 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 2014 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
3. Výbor ZO OZJ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od jej uzatvorenia.
4. Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.
5. Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.
6. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania a účinnosť dňom zverejnenia.

V Trenčíne, dňa 22. januára 2014

Org. číslo 34-0020-5210
ZO-Odborový zväz pracovníkov justície
Výbor ZO odborového zväzu
Krajský súd v Trenčíne
911 50 Trenčín


**predsedníčka ZO OZJ v SR
pri Krajskom súde v Trenčíne
Mgr Marta Božková**




**predsedníčka
Krajského súdu v Trenčíne
JUDr. Alena Radičová**