

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, s príslušnými ustanoveniami zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, 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 v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2016 a Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona o odmeňovaní na rok 2016 zmluvné strany:

Špecializovaný trestný súd,
zastúpený JUDr. Michalom Trubanom, predsedom súdu
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na strane jednej

a

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov justície v Slovenskej republike
pri Špecializovanom trestnom súde,
zastúpená Soňou Konečnou, predsedníčkou ZO OZPJ
(ďalej len „odborová organizácia“)

na strane druhej

uzatvárajú na rok 2016 túto kolektívnu zmluvu

ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia

Čl. 1

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ako aj upraviť práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa, ako aj pre odborovú organizáciu, ktorí uzavreli túto kolektívnu zmluvu.
3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých sudcov, štátnych zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu v služobnom úrade Špecializovaný trestný súd (ďalej len „zamestnávateľ“), zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľa, ktorým je Špecializovaný trestný súd.

Čl. 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán (vzájomná spolupráca zmluvných strán),
- b) pracovné podmienky a podmienky zamestnávania v štátnej službe podľa 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“) a pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), v nadväznosti na ustanovenia zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“),
- c) sociálnu oblasť, sociálny fond a jeho čerpanie.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

Čl.3

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za jediného oprávneného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 83/1990 Zb. v znení neskorších predpisov o združovaní občanov, v súlade s ústavným právom na združovanie, uznáva existenciu základnej organizácie odborového zväzu na pracovisku a bude rešpektovať všeobecnú zásadu účasti odborov na riešení pracovnoprávných vzťahov.
2. Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy, v súlade s ustanoveniami zákonov a ďalších predpisov výhodnejšie, ako ich upravujú zákony alebo iné pracovnoprávne predpisy, ak to výslovne tieto predpisy nezakazujú, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.
3. Pre činnosť odborovej organizácie a na uplatňovanie jej práv, v súlade s platným právom, bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky najmä tým, že na požiadanie bezodplatne a v primeranom rozsahu poskytne odborovej organizácii priestory zamestnávateľa, vrátane

ich vybavenia, a to v súvislosti s jej organizačnou a vzdelávacou činnosťou. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi počas výkonu funkcie a účasti na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške funkčného platu.

4. Zamestnávateľ bude podľa potreby pozývaný na rokovanie výboru odborového zväzu a naopak, zástupca odborového zväzu bude podľa potreby pozývaný na porady vedenia súdu, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov vo vzťahu k sociálnemu fondu.
5. Zamestnávateľ prerokuje s odborovým zväzom pracovnoprávne záležitosti týkajúce sa zamestnancov :
 - skončenie pracovného či služobného pomeru zamestnanca výpoveďou,
 - okamžité skončenie pracovného či služobného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny,
 - spolupráce pri tvorbe a zmene pracovných a služobných predpisov,
 - prerokovanie plánu dovolení.
6. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborového zväzu.
7. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonať na požiadanie odborového výboru kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, interných riadiacich aktov zamestnávateľa a tejto kolektívnej zmluvy, a to v súlade s § 118 ods. 2 až 4 zákona o štátnej službe a § 239 ZP.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať povinnosti vyplývajúce mu z ustanovení § 118 ods. 1 zákona o štátnej službe a z ustanovení § 237 ZP a na tento účel poskytnúť odborovému výboru potrebné informácie.
9. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmierny so zamestnávateľom, informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmierny z jej strany a zo strany zamestnancov.
11. Odborový zväz bude o svojej činnosti informovať zamestnávateľa prostredníctvom predkladania zápisníc zo zasadania výboru a členských schôdzí.
12. O výške príspevku zo sociálneho fondu v jednotlivých prípadoch rozhoduje zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou.
13. Členovia odborovej organizácie a odborového výboru sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone ich práv alebo výkone svojej funkcie, a pri ktorých by mohlo dôjsť k porušeniu právom chránených záujmov zamestnancov, a informáciách, ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení členstva alebo výkonu funkcie v odborovej organizácii alebo odborovom výbore, ak osobitný predpis neustanoví inak.

ČASŤ III.

Pracovnoprávne vzťahy

Čl. 4

Pracovný čas, práca nadčas, pracovná pohotovosť

1. Pracovný čas zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a služobný čas zamestnancov v štátnej službe (ďalej len „pracovný čas“) sa stanovuje v dĺžke 37 a ½ hodiny týždenne.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnanca sa u zamestnávateľa uplatňuje pružný pracovný čas v zmysle § 88 ZP ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie (určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca). Pri pružnom pracovnom čase si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovnej zmeny.
3. V rámci pružného pracovného času je určený:
 - a) základný pracovný čas zamestnanca od 8.30 hod. do 15.00 hod.
 - b) voliteľný pracovný čas zamestnanca
 - na začiatku pracovnej zmeny od 6.00 hod. do 8.30 hod.
 - na konci pracovnej zmeny od 15.00 hod. do 18.00 hod.
4. Zamestnanec môže v posledný pracovný deň v týždni a v deň, ktorý predchádza štátnemu sviatku alebo štátom uznanému sviatku (cirkevný sviatok) opustiť pracovisko o 14.00 hod. Zamestnanec je povinný odpracovať v danom štvortýždňovom pracovnom období (do konca pracovného mesiaca) celý fond pracovného času zodpovedajúci počtu pracovných dní v mesiaci.
5. Pružný pracovný čas sa neuplatní v čase, keď je zamestnanec vyslaný na služobnú alebo pracovnú cestu. Na účel pracovnej cesty a náhrad za pracovnú cestu sa uplatní pevný pracovný a služobný čas od 07.00 hod. do 15.00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
6. Pružný pracovný čas sa neuplatní ani pri zamestnancoch v pracovných funkciách vodič, zamestnanec podateľne, upratovačka a údržbár, u ktorých je stanovený pevný pracovný čas nasledovne:
 - upratovačka – od 6.00 hod. do 14.00 hod.
 - zamestnanec podateľne, vodič, údržbár – od 7.00 hod. do 15.00 hod.
7. Zamestnancovi sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorú si môže čerpať v čase od 11.00 hod. do 13.00 hod, nie však na konci pracovnej zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do odpracovaného času. Počas prestávky na odpočinok a jedenie neprislúcha zamestnancovi plat (mzda) ani jeho náhrada. Zamestnanec sa počas prestávky na odpočinok a jedenie môže vzdialiť z budovy zamestnávateľa.
8. Zmluvné strany sa dohodli, že rozsah a podmienky práce nadčas najviac v rozsahu 150 hodín ročne budú stanovené zamestnávateľom, pričom odborový zväz súhlasí, aby na základe posúdenia zamestnávateľa a po dohode so zamestnancom, bol rozsah práce nadčas v odôvodnených prípadoch stanovený nad hranicu 150 hodín, najviac v rozsahu 400 hodín.
9. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti sa v zmysle § 8 ods. 2 zákona číslo 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej práceneschopnosti v znení neskorších predpisov zvyšuje na 80 % denného vymeriavacieho základu.
10. Dĺžka času, za ktorý patrí zamestnancovi náhrada mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnanca podľa § 141 Zákonníka práce, v ktorých sa určuje jeden deň neprítomnosti zamestnanca na pracovisku, je základný pracovný čas, t.j. 6,5 hodiny.

11. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
12. Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti a v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času a určiť inak rozvrhnutý pracovný čas.
13. Počas pracovného času je zamestnanec povinný zdržiavať sa na svojom pracovisku. Zamestnanec sa počas pracovného času môže vzdialiť zo svojho pracoviska len s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného vedúceho zamestnanca s výnimkou prestávky na odpočinok a jedenie.
14. Na prípadný výkon práce presahujúci pri uplatňovaní štvortýždňového pracovného obdobia pracovný čas v prepočte na kalendárny mesiac sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času. Práca nadčas je práca presahujúca určený týždenný pracovný čas, ktorú zamestnanec vykonáva na základe písomného príkazu vedúceho zamestnanca na prácu nadčas alebo s jeho súhlasom.
15. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nemohol dopraviť do práce z dôvodu nepredvídaného prerušenia premávky, meškania pravidelnej verejnej dopravy alebo nepredvídaných okolností na ceste do práce (napr. havária motorových vozidiel, poveternostné vplyvy počasia), pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu najviac v rozsahu jedného dňa v kalendárnom roku, a to na základe potvrdenia tejto skutočnosti verejným prepravcom, príslušným orgánom samosprávy alebo písomným čestným vyhlásením zamestnanca. Potvrdenie alebo čestné vyhlásenie sa doručuje osobnému úradu s podpisom priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca.

Čl. 5

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 33 rokov veku.
2. Zamestnanec je povinný vyčerpať dovolenku, na ktorú má nárok, v danom kalendárnom roku. V prípade, že si zamestnanec nemôže danú dovolenku vyčerpať, do ďalšieho roka si môže preniesť 5 dní dovolenky v zmysle Opatrenia predsedu súdu na prenos zostatku dovolenky v aktuálnom kalendárnom roku.

ČASŤ IV.

Sociálna a zdravotná starostlivosť

Čl. 6

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí sudcom, zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme stravovanie v zmysle ustanovení podľa § 152 ZP zodpovedajúce zásadám správnej výživy, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie sudcov a zamestnancov formou zakúpenia stravných lístkov. Zamestnávateľ prispieva sudcom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom

záujme v sume 55% ceny jedla a zamestnancom v štátnej službe v hodnote 65% ceny jedla (najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu).

3. Hodnota denného stravného lístka sa od mesiaca január 2016 stanovuje vo výške 4,00 Eur.
4. Sudca a zamestnanec má nárok na stravný lístok
 - za odpracované dni,
 - za dočasnú práceneschopnosť a
 - za čerpanie dovolenky.

Za dovolenku bude poskytnuté stravovanie maximálne v počte dní dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok v príslušnom kalendárnom roku (t.j. 25 dní alebo 30 dní), ak si ich sudca alebo zamestnanec vyčerpá.
5. Sudca a zamestnanec nemá nárok na stravný lístok
 - za celodenné ošetrovanie,
 - za ošetrovanie člena rodiny,
 - za poskytnuté neplatené voľno,
 - počas materskej dovolenky alebo
 - počas rodičovskej dovolenky.

Čl. 7

Starostlivosť o pracovné prostredie

1. Zamestnávateľ bude sústavne zabezpečovať priaznivé pracovné podmienky na pracovisku tak, aby spĺňali ochranu života a zdravia zamestnancov pri práci.
2. Zamestnávateľ bude v súlade s ustanovením § 146 ZP vykonávať opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov, vrátane prevencie, pridelovania potrebných ochranných pracovných prostriedkov zamestnancom, ktorým to určujú bezpečnostné predpisy a predpisy o ochrane pred požiarimi.
3. Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi, s ktorým uzatvára nový služobný alebo pracovný pomer, vstupné školenie o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a ochrane pred požiarimi, ako aj priebežné preškolenie všetkých zamestnancov v prípade noviel bezpečnostných predpisov.
4. Zamestnávateľ zabezpečí preškolenie tých zamestnancov, ktorí pracujú s pracovnými prostriedkami vyžadujúcimi pravidelné preškolenie alebo to vyžaduje druh ich práce (vodič osobného motorového vozidla, údržbári: obsluha plynovej kotolne, obsluha ručnej motorovej reťazovej pily, odborná spôsobilosť pre činnosť s elektrickým zväzím oblúkom, odborná spôsobilosť pre činnosť na elektrických zariadeniach, prípadne iné činnosti potrebné na výkon práce).
5. V prípade mimoriadnych klimatických podmienok v letných mesiacoch zabezpečí zamestnávateľ úpravu pracovného a služobného času zamestnancov v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce, § 37 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a § 4 ods. 1 vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

Čl. 8**Zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom priebežné odborné vzdelávanie súvisiace s ich opisom činností štátnozamestnaneckého miesta alebo opisom pracovnej činnosti formou účasti na vzdelávacích podujatiach. Účasť na takomto vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí mzda.
2. Zamestnávateľ môže uzatvoriť so zamestnancom dohodu o zvyšovaní kvalifikácie, ak je toto zvyšovanie v súlade s potrebou zamestnávateľa a požiadavkou na výkon dohodnutého druhu práce.

Čl. 9**Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) zamestnancom zúčastneným na DDS zaradeným:
 - a) v stálej štátnej službe od mesiaca, v ktorom boli zaradení do stálej štátnej služby,
 - b) zamestnancom vykonávajúcim práce vo verejnom záujme od mesiaca, v ktorom boli zaradení do pracovného pomeru na dobu neurčitú.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje z prostriedkov organizácie mesačne prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s niektorou z doplnkových dôchodkových poisťovní. Zamestnávateľský príspevok sa zamestnancovi poskytuje v pomere 1:1 (príspevok zamestnanca na DDS v jednej doplnkovej dôchodkovej poisťovni : zamestnávateľský príspevok), maximálne však vo výške 16,00 Eur. Výšku zamestnávateľského príspevku možno meniť po dohode s odborovou organizáciou a s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
3. Ak zamestnanec prestane uhrádzať svoje príspevky na DDS, prestane mu aj zamestnávateľ prispievať na DDS.
4. Zamestnancovi, ktorý je práceneschopný dlhšie ako jeden mesiac (keď nemá príjem od zamestnávateľa), poskytne zamestnávateľ príspevok na DDS v tom prípade, ak si zamestnanec príspevok na DDS doplatí, čo preukáže v mzdovej učtárni zamestnávateľa.
5. O všetkých zmenách týkajúcich sa DDS je zamestnanec povinný informovať mzdovú učtáreň zamestnávateľa.
6. Príspevok zamestnávateľa na DDS vyplatený zamestnancovi sa zdaňuje v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a je aj vymeriavacím základom pre odvod na zdravotné sporenie. Pre zabezpečenie správneho zdanenia sa všetky zdaniteľné plnenia z rozpočtových prostriedkov evidujú a realizujú cez výplatnú listinu zamestnanca.
7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov všetkých zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom poistení.
8. Zamestnávateľ zabezpečí úhradu príspevku zamestnanca na DDS mesačne, formou zrážky z platu, na základe písomného súhlasu zamestnanca.
9. Výška platenia príspevkov na DDS dohodnutá do 31.12.2015 zostáva zachovaná; to nevyklučuje možnosť zvýšenia príspevku.

ČASŤ V. Podmienky odmeňovania

Čl. 10 Plat, odmena, odstupné, odchodné

Plat

1. Podľa schváleného plánu o počte sudcov a zamestnancov v zmysle ustanovení vyhlášky MS SR č. 149/2011 Z.z. o pravidlách určovania počtu miest sudcov, zamestnancov súdov, voľných miest sudcov a rozdeľovania zamestnaneckých miest na sudy, v roku 2016 bol určený rozpis sudcov a zamestnancov na počet: 60. Podrobné určenie funkcií je dané platnou organizačnou štruktúrou a platným organizačným poriadkom súdu.
2. Odmeňovanie sudcov upravujú príslušné ustanovenia zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach.
3. Odmeňovanie štátnych zamestnancov je stanovené zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a nariadenia vlády SR č. 440/2013 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov.
4. Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je stanovené zákonom 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 a podľa Prílohy č. 1 Nariadenia vlády SR č.441/2013 Z. z., ktorou sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
5. Zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovnú činnosť vodiča motorového vozidla, údržbára, upratovača alebo inú remeselnú, manuálnu alebo manipulačnú činnosť s prevahou fyzickej práce a ktorý je zaradený do 1. platovej triedy až 5. platovej triedy, sa v súlade s § 5 ods. 4 a § 7 ods. 4 a 5 zákona o odmeňovaní určuje tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona o odmeňovaní v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
6. Funkčný plat sudcov a zamestnancov je splatný pozadu za mesačné obdobie, podľa časového harmonogramu výplat (Príloha č. 3 ku Kolektívnej zmluve), vypracovaný na príslušný kalendárny rok, najneskôr však do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Odmeny

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50-tich rokov veku vo výške jedného funkčného platu. Odmena bude zamestnancovi vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom dožil 50 rokov veku.

Odstupné a odchodné

1. Pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru, a to z dôvodu uvedeného v § 47 písm. a), b), c) alebo d) zákona o štátnej službe, patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe odstupné vo výške podľa § 53 ods. 1 a ods. 2 zákona o štátnej službe zvýšené o jeden funkčný plat.
2. Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme dohodou o skončení pracovného pomeru, a to z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c), patrí tomuto zamestnancovi odstupné vo výške podľa § 76 ZP zvýšené o jeden funkčný plat.
3. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.
4. Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku v lehote podľa § 76a ZP.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
6. Zamestnanec, ktorý požiada o poskytnutie predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, je povinný preukázať zamestnávateľovi potvrdenie Sociálnej poisťovne.

ČASŤ VI.

Tvorba a použitie sociálneho fondu

Čl. 11

Tvorba sociálneho fondu

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a. povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b. ďalším prídelom vo výške 0,5 %zo súhrnu funkčných plátov sudcov a zamestnancov zúčtovaných za kalendárny rok.
2. Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte súdu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni určenom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr však do konca kalendárneho mesiaca a zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok zamestnávateľ vykoná najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
3. Výpočet finančných prostriedkov súvisiacich s tvorbou sociálneho fondu a ich použitím bude súčasťou rozpočtu sociálneho fondu, vytvorený na daný kalendárny rok.

4. Úhradu členských príspevkov členov odborového zväzu bude zamestnávateľ zabezpečovať formou zrážky z platu na základe písomného súhlasu zamestnanca. Finančné prostriedky získané za členské príspevky zamestnancov poukáže zamestnávateľ na účet odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne zúčtovania funkčného platu zamestnanca v danom mesiaci.

Čl. 12

Použitie sociálneho fondu

1. Prostriedky sociálneho fondu vytvorené v kalendárnom roku budú použité formou príspevkov pre sudcov a zamestnancov.
2. Pri čerpaní sociálneho fondu bude zamestnávateľ postupovať podľa ustanovení použitia prostriedkov sociálneho fondu § 7 ods. 1. zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.
3. Zmluvné strany sa dohodli na použití prostriedkov zo sociálneho fondu podľa zostaveného rozpočtu sociálneho fondu na rok 2016 (Príloha č. 2 ku Kolektívnej zmluve na rok 2016).
4. Prostriedky sociálneho fondu budú poskytnuté v súlade s rozpočtom sociálneho fondu – Príloha č. 1 ku kolektívnej zmluve:
 - na stravovanie sudcov a zamestnancov nad rozsah upravený osobitnými predpismi,
 - na dopravu zamestnancov do zamestnania a späť,
 - na sociálnu výpomoc pre zamestnancov,
 - na regeneráciu pracovnej sily sudcov a zamestnancov.

5. Príspevok na stravovanie:

Zamestnávateľ poskytne sudcom a zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na jeden stravný lístok vo výške:

- sudcom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme	1,11 Eur
- zamestnancom v štátnej službe	0,73 Eur

6. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť:

Príspevok sa poskytne každému cestujúcemu zamestnancovi s výnimkou sudcov, ktorých doprava do zamestnania je riešená v zmysle osobitných predpisov.

Zamestnancom, ktorí majú trvalé bydlisko v meste Pezinok a v meste Banská Bystrica sa poskytne príspevok jedenkrát do roka vo výške 25,00 Eur, a to vo vyúčtovaní mzdy za mesiac október. Zamestnanec má nárok na vyplatenie príspevku na miestnu dopravu do zamestnania, ak jeho štátnozamestnanecký, pracovný alebo obdobný pomer k zamestnávateľovi trval k 31. októbru príslušného kalendárneho roka aspoň tri kalendárne mesiace.

Zamestnancom, ktorí nemajú trvalé bydlisko v meste Pezinok a v meste Banská Bystrica sa príspevok poskytne maximálne vo výške 60% z ceny denného cestovného lístka (t.j. ceny za cestovný lístok „tam a späť“). Príspevok neprináleží za dni čerpania dovolenky, dočasnej práceneschopnosti a ospravedlnenej celodennej neprítomnosti v práci.

Príspevok na dopravu sa zamestnancovi prizná a bude poukazovať mesačne, prostredníctvom výplaty, na základe jednorazovej písomnej žiadosti, s doložením dokladu preukazujúceho výšku cestovných výdavkov za jeden pracovný deň. Zamestnanec doloží spolu s cestovným lístkom čestné prehlásenie, že každodenne dochádza do zamestnania z miesta mimo sídla zamestnávateľa a priemerná výška denných cestovných výdavkov predstavuje uvedenú sumu.

7. Príspevok na sociálnu výpomoc poskytne zamestnávateľ:
- zamestnancovi, ktorý sa nevinene ocitol v sociálnej tiesni a nie je schopný zabezpečiť si základné životné potreby, a to do výšky maximálne 134,00 Eur.
 - prípady sociálnej tiesne:
 - a) živelná pohroma,
 - b) ťažký úraz zamestnanca,
 - c) smrť zamestnanca,
 - d) smrť blízkeho rodinného príslušníka
- Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príspevok na sociálnu výpomoc ako jednorazový nenávratný príspevok na základe písomnej žiadosti zamestnanca, za podmienky preukázania osobne nezavinenej sociálnej tiesne (uvedie dôvody sociálnej tiesne).
8. Príspevok pri narodení dieťaťa poskytne zamestnávateľ zo sociálneho fondu:
- a. pri narodení prvého dieťaťa vo výške 160,00 Eur,
 - b. pri narodení ďalšieho dieťaťa vo výške 80,00 Eur.
9. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily poskytne zamestnávateľ sudcom a zamestnancom v zmysle pravidiel určených v Prílohe č.1 ku Kolektívnej zmluve: Tvorba a použitie sociálneho fondu v roku 2016, časť II. Podmienky použitia sociálneho fondu, bod D.

ČASŤ VII.

Záverečné ustanovenia

Čl. 13

Platnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
2. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2016.
3. Platnosť tejto kolektívnej zmluvy sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho 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.

Čl. 14

Zmeny a doplnenia v kolektívnej zmluve

1. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na podaný návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať do 15 dní od doručenia návrhu.
2. O zmene kolektívnej zmluvy bude vyjednávané na návrh jednej zo zmluvných strán, ak predmetom zmeny budú právne predpisy týkajúce sa záväzkov prijatých v tejto kolektívnej zmluve, alebo ak novelizované právne predpisy budú umožňovať dojednanie takých záväzkov, ktoré právny poriadok v čase uzatvorenia kolektívnej zmluvy neumožňoval.

3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Čl. 15

Zverejnenie a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 1. januára 2016, a to po splnení podmienky jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv v súlade s § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy jej zverejnenie na intranete a webovom sídle zamestnávateľa za účelom oboznámenia sa s obsahom kolektívnej zmluvy všetkými zamestnancami.
3. Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.
4. Zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, po dvoch vyhotoveniach pre každú zmluvnú stranu.

.....
Soňa Konečná
predseda ZO OZ PJ
Špecializovaný trestný súd

.....
JUDr. Michal Truban
predseda
Špecializovaný trestný súd

Prílohy:

- č. 1 - Tvorba a použitie sociálneho fondu
- č. 2 - Rozpočet sociálneho fondu
- č. 3 - Harmonogram výplat