

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. 55/2017 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, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2022 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022 zmluvné strany:

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

na strane jednej

a

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

na strane druhej

uzatvárajú na rok 2022 túto kolektívnu zmluvu

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Čl. 1

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“) je zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, udržať sociálny zmier a upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ako aj upraviť práva a povinnosti zmluvných strán, a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých, štátnych zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu podľa zákona o štátnej službe v služobnom úrade Špecializovaný trestný súd (ďalej len „zamestnávateľ“), na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľa, ktorým je Špecializovaný trestný súd, ako aj na sudcov Špecializovaného trestného súdu. Na účely tejto KZ sa na spoločné označenie štátneho zamestnanca a zamestnanca vykonávajúce práce vo verejnom záujme môže použiť jednotné označenie „zamestnanec“.

Čl. 2

Touto kolektívnou zmluvou sa priaznivejšie upravujú pracovnoprávne podmienky, mzdové podmienky, ako aj podmienky zamestnania a bližšie sa upravuje:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán (vzájomná spolupráca zmluvných strán),
- pracovnoprávne vzťahy a podmienky zamestnávania zamestnancov pri vykonávaní štátnej služby,
- pracovnoprávne vzťahy a podmienky zamestnávania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
- tvorba a čerpanie sociálneho fondu.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

Čl. 3

1. Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu odborového zväzu Justície v Slovenskej republike pri Špecializovanom trestnom súde a výbor odborovej organizácie, ako riadiaci orgán odborovej organizácie, za predstaviteľov všetkých zamestnancov a sudcov v kolektívnom vyjednávaní a uznáva práva odborovej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy v súlade s ustanoveniami ZP a ďalších platných predpisov výhodnejšie, ako upravuje ZP alebo iný pracovno-právny predpis, ak to výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.
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 odborovej organizácie a naopak, zástupca odborovej organizácie 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 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 odborovej organizácie.
6. Zamestnávateľ umožní členom výboru odborovej organizácie výkon oprávnení podľa § 169 ods. 2 a ods. 3 zákona o štátnej službe a § 239 ZP.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať povinnosti vyplývajúce mu z ustanovení § 169 ods. 1 zákona o štátnej službe a z ustanovení § 237 ZP a na tento účel poskytnúť výboru odborovej organizácie potrebné informácie.
8. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom, informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
10. Odborová organizácia bude o svojej činnosti informovať zamestnávateľa prostredníctvom predkladania zápisníc zo zasadania výboru odborovej organizácie a členských schôdzí.
11. O výške príspevku zo sociálneho fondu v jednotlivých prípadoch rozhoduje zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou.
12. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v súlade s právnymi predpismi, formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

ČASŤ III.

Podmienky zamestnania

Čl. 4

Pracovný čas, práca nadčas, prekážky v práci

1. Postavenie sudcov, ich práva a povinnosti ako aj odmeňovanie a ďalšie nároky upravuje zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príslušných a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Zákonník práce.
2. Štátnozamestnanecké vzťahy v súvislosti s vykonávaním štátnej služby štátnymi zamestnancami upravuje zákon o štátnej službe a Zákonník práce.
3. Pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom práce zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom

záujme v znení neskorších predpisov, Zákonník práce a zákon 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.

4. Pracovný čas zamestnancov sa stanovuje v dĺžke 37 a ½ hodiny týždenne.
5. 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.
6. V týždni, ktorý je rozdelený do dvoch zúčtovacích období (kalendárnych mesiacov), je zamestnanec povinný odpracovať v každom z nich taký počet hodín, aby mal odpracovaný celý fond pracovného času zodpovedajúci počtu dní príslušného zúčtovacieho obdobia.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Pružný pracovný čas sa neuplatní ani pri zamestnancoch v pracovných funkciách zamestnanec podateľne, upratovačka, údržbár a u zamestnancov zaradených do pohotovosti v prípravnom konaní a to v týždni, v ktorom majú nariadenú pohotovosť podľa Rozpisu služieb. V týchto prípadoch je stanovený pevný pracovný čas nasledovne:
 - upratovačka: od 6.00 hod. do 14.00 hod.
 - zamestnanec podateľne, údržbár: od 7.00 hod. do 15.00 hod.
 - zamestnanec zaradený do pohotovosti: od 7.00 hod. do 15.00 hod.
11. 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.
12. Zmluvné strany sa dohodli, že rozsah a podmienky práce nadčas najviac v rozsahu 150 hodín ročne budú stanovené zamestnávateľom, pričom odborová organizácia 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.

13. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v znení neskorších predpisov poskytne za obdobie, za ktoré zamestnávateľ poskytuje náhradu príjmu zamestnancovi pri výkone prác vo verejnom záujme, náhradu v percentuálnej sadzbe vo výške 80% denného vymeriavacieho základu.
14. U štátneho zamestnanca po vyčerpaní vyplácania príplatku k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v zmysle § 143 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, poskytne zamestnávateľ pri nasledujúcej dočasnej pracovnej neschopnosti štátnemu zamestnancovi náhradu v percentuálnej sadzbe vo výške 80% denného vymeriavacieho základu.
15. Dĺžka času, za ktorý patrí zamestnancovi náhrada mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnanca podľa § 141 ZP, v ktorých sa určuje jeden deň neprítomnosti zamestnanca na pracovisku, je základný pracovný čas, t. j. 6,5 hodiny.
16. 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.
17. Zamestnávateľ môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti a v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času a určiť inak rozvrhnutý pracovný čas.
18. Vedúci zamestnanec má právo určiť svojmu podriadenému zamestnancovi iný začiatok a koniec v jednotlivých dňoch, ak si to vyžaduje plnenie naliehavých služobných alebo pracovných úloh.
19. 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.
20. 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 písomným čestným vyhlásením 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.

ČASŤ IV.
Sociálna a zdravotná starostlivosť

Čl. 6
Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí sudcom a zamestnancom, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali za deň viac ako štyri hodiny stravovanie v zmysle ustanovení podľa § 152 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie sudcov a zamestnancov formou zakúpenia stravovacích poukážok alebo formou finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ z rozpočtu prispieva na stravovanie sudcom a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme sumou 55% a zamestnancom v štátnej službe sumou vo výške 65% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
3. Výška príspevku z rozpočtu na zabezpečenie stravovania formou stravovacej poukážky a výška finančného príspevku na stravovanie je v oboch prípadoch rovnaká.
4. Nominálna hodnota jednej stravovacej poukážky je 5,10 Eur, v zložení:

	Príspevok na stravný lístok v Eur od:			spolu v Eur
	zamestnávateľa	sociálneho fondu	zamestnanca	
Sudca	2,80	2,00	0,30	5,10
Verejná služba	2,80	2,00	0,30	5,10
Štátna služba	3,31	1,49	0,30	5,10

5. Hodnota jedného finančného príspevku je:

	Finančný príspevok na stravu v Eur od:		spolu v Eur
	zamestnávateľa	sociálneho fondu	
Sudca	2,80	2,00	4,80
Verejná služba	2,80	2,00	4,80
Štátna služba	3,31	1,49	4,80

6. Sudca a zamestnanec má nárok na stravovaciu poukážku alebo finančný príspevok:
 - za odpracované dni,
 - za náhradu príjmu a
 - za čerpanie dovolenky, maximálne v počte dní dovolenky, na ktorú má nárok v príslušnom kalendárnom roku (t. j. 25 dní alebo 30 dní), ak si ich sudca alebo zamestnanec vyčerpá.
7. Sudca a zamestnanec nemá nárok na stravovaciu poukážku alebo finančný príspevok:
 - za nemocenské,
 - 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 zväracím 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 ZP, § 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, sumou 46,00 Eur.
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 účtárni zamestnávateľa.
5. O všetkých zmenách týkajúcich sa DDS je zamestnanec povinný informovať mzdovú účtáreň 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 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
8. Zamestnávateľ zabezpečí úhradu príspevku zamestnanca na DDS mesačne formou záčky z platu, na základe písomného súhlasu zamestnanca.

ČASŤ V.

Podmienky odmeňovania

Čl. 10

Plat, odmena, odstupné, odchodné

Plat

1. Predseda súdu môže zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme odmeňovaného podľa zákona č. 553/200 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Tarifný plat podľa predchádzajúcej vety môže byť určený zamestnancovi na ktoromkoľvek systemizovanom mieste vo výkone práce vo verejnom záujme pridelenom Ministerstvom spravodlivosti Slovenskej republiky. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
2. Mzda sudcov a zamestnancov sa vypláca vo výplatnom termíne v deň zamestnávateľom na to určený, t. j. najneskôr 7. deň v mesiaci. Ak termín pripadne na sviatok, sobotu alebo nedeľu, mzda bude vyplatená v predchádzajúci pracovný deň.

Odmeny a benefity

1. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi odmenu v zmysle ustanovenia § 142 ods. 1 písm. d) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a zmene a doplnení niektorých zákonov, pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu vo výške jedného funkčného platu. Odmena bude zamestnancovi vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom sa uvedeného veku dožil.
2. Zamestnávateľ na návrh priameho nadriadeného poskytne zamestnancovi pri výkone prác vo verejnom záujme odmenu v zmysle ustanovenia § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu vo výške jedného funkčného platu. Odmena bude zamestnancovi vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom sa uvedeného veku dožil.
3. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi v zmysle ustanovenia § 142 ods. 1 písm. f) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a zmene a doplnení niektorých zákonov pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, odmenu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení:
 - ak odpracoval v rezorte justície najmenej 10 rokov, odmenu v sume trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu;
 - ak odpracoval v rezorte justície viac ako 5 rokov, odmenu v sume dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu;
 - ak odpracoval v rezorte justície najmenej 5 rokov, odmenu v sume jedného jeho naposledy priznaného funkčného platu.
4. Zamestnávateľ v zmysle vyššej KZ na rok 2022 poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň služobného voľna; za čas služobného voľna patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat.

Odstupné a odchodné

Odstupné a odchodné štátnych zamestnancov

1. V súlade s § 84 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok patrí štátnemu zamestnancovi odchodné v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení. V súlade s § 170 ods. 3 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov patrí štátnemu zamestnancovi zvýšenie odchodného nad rozsah ustanovený v § 84 ods. 1 a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2022 o jeden funkčný plat, t.j. štátnemu zamestnancovi patrí odchodné vo výške troch funkčných platov.
2. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov patrí odstupné v zmysle § 83 zákona č. 55/2017 Z. z. V súlade s § 170 ods. 3 písm. a) zákona č. 55/2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov patrí štátnemu

zamestnancovi v stálej štátnej službe zvýšenie odchodného nad rozsah ustanovený v § 84 ods. 1 a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2022 o jeden funkčný plat, t. j. štátnemu zamestnancovi patrí odstupné vo výške troch funkčných platov.

Odstupné a odchodné zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

3. Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone prác 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 odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ZP vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, t.j. zamestnancovi pri výkone prác vo verejnom záujme patrí odchodné vo výške troch funkčných platov.
4. 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) ZP zvýšené odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 ZP, vo výške dvojnásobku funkčného platu, t.j. zamestnancovi pri výkone prác vo verejnom záujme patrí odstupné vo výške troch funkčných platov.
5. 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. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“) tvorí sociálny fond ako úhrn povinného prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a) vo výške 1% a ďalšieho prídeltu vo výške 0,5% podľa § 3 ods. 1 písm. b) zákona, zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (ďalej len prídelt).
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 na daný kalendárny rok.

Čl. 12

Použitie sociálneho fondu

1. Prostriedky sociálneho fondu, budú použité formou príspevkov pre sudcov a zamestnancov.
2. Pri čerpaní sociálneho fondu bude zamestnávateľ postupovať podľa § 7 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

3. Príkaz na úhradu z fondu, vrátane objednávok na akcie hradené z fondu, podpisujú poverení zamestnanci súdu.
4. Prostriedky sociálneho fondu budú poskytnuté v súlade s rozpočtom sociálneho fondu podľa Prílohy č. 1:
 - na stravovanie sudcov a zamestnancov nad rozsah upravený osobitnými predpismi,
 - na dopravu zamestnancov do zamestnania a späť,
 - na sociálnu výpomoc pre zamestnancov,
 - na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o sudcov zamestnancov.
5. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť:
 - Zamestnávateľ poskytne dochádzajúcemu zamestnancovi z inej obce ako je sídlo súdu, resp. pracoviska, jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 66,00 Eur, t. j. 6,00 Eur za jeden mesiac.
 - Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi dochádzajúcemu do zamestnania z mesta Banská Bystrica jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 33,00 Eur, t. j. 3,00 Eur za jeden mesiac.
 - Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi dochádzajúcemu do zamestnania z mesta Pezinok jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 22,00 Eur, t. j. 2,00 Eur za jeden mesiac.
 - Príspevok sa zamestnancovi vypláti po predložení čestného prehlásenia zamestnanca o dochádzaní do zamestnania. Prehlásenie zamestnanec uplatní pri dochádzke za mesiac november.
Príspevok sa vypláti vo výplatnom termíne za mesiac november, a to v alikvotnej časti za každý kalendárny mesiac trvania štátnozamestnaneckého alebo pracovného pomeru v roku 2022, v ktorých dochádzal do zamestnania z inej obce. Zamestnancovi neprináleží príspevok za obdobie, počas ktorého neprispieval do sociálneho fondu (dočasná pracovná neschopnosť, neplatené voľno, materská alebo rodičovská dovolenka) a toto obdobie trvalo celý kalendárny mesiac.
6. Príspevok na sociálnu výpomoc sa poskytne na základe písomne odôvodnenej žiadosti zamestnanca, ako jednorazový nenávratný príspevok a to do výšky maximálne 500,00 Eur. O poskytnutí príspevku spoločne rozhodnú zástupca zamestnávateľa a zástupca odborovej organizácie.
7. Príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky:

Zamestnávateľ do výšky zostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu vypláti príspevok všetkým sudcom a zamestnancom v alikvotnej výške podľa počtu odpracovaných mesiacov v kalendárnom roku 2022 vo vyúčtovaní mzdy za mesiac november 2022.

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 31.12.2022.

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 nasledujúcim po dni 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. Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy sa ruší platnosť predchádzajúcej kolektívnej zmluvy.
3. Zmluva je vypracovaná vo dvoch vyhotoveniach, po jednom vyhotovení pre každú zmluvnú stranu.

V Pezinku, dňa 22. decembra 2021

V Pezinku, dňa 22. decembra 2021

Viera Masaryková
predsedníčka ZO OZ PJ
Špecializovaný trestný súd

.....
JUDr. Ján Hrubala
predseda
Špecializovaný trestný súd

Prílohy:

č. 1 - Rozpočet sociálneho fondu