

## Špecializovaný trestný súd, Suvorovova 5/A, 902 01 Pezinok

Číslo: Spr 45/2013  
V Pezinku, 22.01.2013

### **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

V súlade s ustanovením § 231 zákona č.311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2013, Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2013 a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov na rok 2013

zmluvné strany:

**Špecializovaný trestný súd,  
zastúpený JUDr. Oldřichom Kozlíkom, 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 2013 túto kolektívnu zmluvu**

## ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia

### ČI. 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.

### ČI. 2

Touto kolektívnu zmluvou sa bližšie upravujú:

- a) vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovnoprávne vzťahy ( pracovný čas, práca nadčas, pracovná pohotovosť, prestávka v práci, dovolenka),
- c) sociálnu a zdravotnú starostlivosť ( stravovanie, starostlivosť o pracovné prostredie, zvyšovanie kvalifikácie, príspevok do DDS ),
- d) podmienky odmeňovania ( platy, odmeny, odchodné, odstupné ),
- e) tvorbu a použitie sociálneho fondu.

## ČASŤ II. Vzájomné vzťahy zmluvných strán

### ČI.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 odborového zväzu budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi počas výkonu funkcie a účasti na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške funkčného platu.
4. Zamestnávateľ bude bezplatne poskytovať odborovému zväzu pracovné priestory, vrátane ich vybavenia, na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť a umožní

účasť zamestnancov, členov výboru odborovej organizácie, na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z úloh a činnosti odborového zväzu.

5. 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.
6. Všetky interné organizačné a riadiace akty zamestnávateľa, ktoré sa týkajú pracovných, ekonomických alebo sociálnych podmienok zamestnancov, budú predložené na pripomienkovanie výboru odborového zväzu .
7. 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,
  - spolupráca pri tvorbe a zmene pracovných a služobných predpisov,
  - prerokovanie plánu dovoleníek.
8. 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.
9. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom výboru odborového zväzu na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok :
  - a) kolektívnym vyjednávaním,
  - b) spolurozhodovaním v súlade so zákonom,
  - c) prerokovaním v zmysle ustanovení podľa § 237 Zákonníka práce a § 118 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe,
  - d) právom na informácie v zmysle ustanovení podľa § 238 Zákonníka práce a § 118 ods. 2 zákona o štátnej službe,
  - e) kontrolnou činnosťou v zmysle ustanovení podľa § 239 Zákonníka práce a § 118 ods. 3 zákona o štátnej službe,
  - f) predkladaním návrhov.
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 a komisiou sociálneho fondu.

### **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. Pracovný čas sa uplatňuje v zmysle § 88 Zákonníka práce ako pružný pracovný čas určený štvortýždňovým pracovným obdobím. Pri pružnom pracovnom čase si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovnej zmluvy.  
Základný pracovný čas zamestnávateľ určil v čase od 08,30 hod. do 15,00 hod.  
Voliteľný pracovný čas zamestnanca na začiatku pracovnej zmeny bol určený zamestnávateľom v čase od 06,00 hod. do 08,30 hod.  
Voliteľný pracovný čas zamestnanca na konci pracovnej zmeny zamestnávateľ určil v čase od 15,00 hod. do 18,00 hod..
3. 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.
4. Pružný pracovný čas sa neuplatní v čase, keď je zamestnanec vyslaný na služobnú alebo pracovnú cestu. Na tento účel 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.
5. Pružný pracovný čas sa neuplatní ani pri zamestnancoch v pracovných funkciách vodič, zamestnanec podateľne, upratovačka a údržbár.
6. Zamestnancovi sa počas denného základného pracovného času poskytne prestávka na odpočinok a jedlo v trvaní 30 minút. Zamestnávateľ určil možnosť čerpania prestávky v čase od 11,30 hod. do 13,00 hod. Prestávka na odpočinok a jedlo sa nezapočítava do odpracovaného času a zamestnancovi za ňu neprislúcha plat ani jeho náhrada.
7. Prácu nadčas a pracovnú pohotovosť vykonáva zamestnanec na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom.
8. Vedúci služobného úradu môže zamestnancovi na základe jeho žiadosti alebo v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času, prípadne určiť iný pracovný čas.
9. 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.
10. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti sa v zmysle § 8 ods. 2 zákona číslo 462/2003 Z. z. zvyšuje na 80 % denného vymeriavacieho základu.
11. Na výkon práce presahujúci pracovný čas štvortýždňového pracovného obdobia, a nie je prácou nadčas alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času zamestnanca, zamestnávateľ nebude prihliadať.
12. Dĺžka potrebného času, za ktorý patrí zamestnancovi náhrada mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnanca podľa § 141 Zákonníka práce, v ktorých sa určuje jeden deň, sa zaň považuje pracovný deň v trvaní 7,5 hodiny.
13. Organizácia poskytne bezpríspevkovým darcom krvi a iného biologického materiálu pracovné voľno s náhradou funkčného platu na deň, v ktorom došlo k bezpríspevkovému odberu.

14. 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

## **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 alebo 10 dní dovolenky v zmysle Opatrenia č. 2 Spr/2013-IRA.

## **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 zodpovedajúce zásadám správnej výživy.
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie sudcov a zamestnancov formou zakúpenia stravných lístkov.
3. Hodnota denného stravného lístka sa od mesiaca január 2013 stanovuje vo výške 3,80 Eur.
4. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom a sudcom za odpracované dni a aj počas čerpania 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 ).

### **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 Zákonníka práce vykonávať opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov, vrátane prevencie, pridelenia potrebných ochranných pracovných prostriedkov zamestnancom, ktorým to určujú bezpečnostné predpisy a predpisy o ochrane pred požiarmi.
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 požiarmi, 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 píly, 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 Zákonníka práce, § 37 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

## 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 plat.
2. Zamestnávateľ môže uzatvoriť so zamestnancom dohodu o zvyšovaní kvalifikácie, ak je toto zvyšovanie v súlade so spotrebou 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 prácu 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 zamestnancom 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 učtárňu 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 zamestnancov.
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 31.12.2012 zostáva zachovaná; to nevylučuje 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 2013 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.
4. Platové tarify štátnych zamestnancov podľa prílohy č.3 zákona o štátnej službe v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 550/2009 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov sa upravia v roku 2013 podľa podmienok dojednaných v KZ vyššieho stupňa.
5. 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. Platové tarify zamestnancov podľa prílohy č.3 tohto zákona v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov sa upravia v roku 2013 podľa podmienok dojednaných v KZ vyššieho stupňa.
6. Funkčný plat sudcov a zamestnancov je splatný pozadu za mesačné obdobie, podľa časového harmonogramu výplat, 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 vyplatená zamestnancovi vo výplatnom termíne za mesiac, v ktorom dosiahol 50 rokov veku.

## Odstupné a odchodné

1. Štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu uvedeného v § 47 písm. a), b), c) zákona o štátnej službe patrí odstupné nad rozsah uvedený v § 53 ods. 1, zákona o štátnej službe vo výške dvojnásobku funkčného platu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vykonávajúcemu práce vo verejnom záujme odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Zamestnancovi patrí podľa prvej vety odstupné nad rozsah stanovený v § 76 ods.1 Zákonníka práce v sume dvojnásobku funkčného platu.
3. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah stanovený v § 54 ods. 1 Zákona o štátnej službe a v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2013 v sume dvojnásobku funkčného platu.
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 percent, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah stanovený podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku v lehote podľa § 76a Zákonníka práce.

## ČASŤ VI.

### Tvorba a použitie sociálneho fondu

#### Čl. 11

#### Tvorba sociálneho fondu

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a. povinným prídelením vo výške 1 % a
  - b. ďalším prídelením 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 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 2013, ktorý je prílohou KZ.
4. Prostriedky sociálneho fondu budú poskytnuté sudcom a zamestnancom v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na:
  - o na stravovanie sudcov a zamestnancov nad rozsah upravený osobitnými predpismi,
  - o na dopravu do zamestnania a späť,
  - o na sociálnu výpomoc,
  - o na regeneráciu pracovnej sily.
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 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,- 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 vo výške 60% z ceny denného cestovného lístka ( t.j. ceny za cestovný lístok „tam a späť“), maximálne do výšky priemernej hodnoty denného cestovného lístka zamestnancov, ktorí nemajú trvalý pobyt v meste Pezinok a v meste Banská Bystrica. Príspevok neprináleží za dni čerpania dovolenky, dočasnej práceneschopnosti a ospravedlnenej celodennej neprítomnosti v práci.

Príspevok 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 nezávinnene 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 nezávinnenej 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 zamestnancom v zmysle pravidiel určených prílohe ku Kolektívnej zmluve: Tvorba a použitie sociálneho fondu v roku 2013, 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 31.12.2013.
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 01. februára 2013, 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.

**Prílohy:**

Tvorba a použitie sociálneho fondu

Rozpočet sociálneho fondu

Harmonogram výplat

## **TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU v roku 2013**

### **Predpokladaná tvorba sociálneho fondu ( v Eur )**

Počiatočný stav k 01.01.2013	4.054,70
Povinný príděl 1 %	13.805,00
Ďalší príděl 0,5%	6.903,00
<hr/>	
Spolu:	24.762,70

### **Predpokladané použitie sociálneho fondu ( v Eur )**

A) Príspevok na stravovanie	13.610,00
B) Príspevok na dopravu do zamestnania	6.600,70
C) Príspevok na sociálnu výpomoc	400,00
D) Príspevok na regeneráciu prac. sily	
- výplata 02/2013 vo výške	4.015,00
- výplata 11/2013 vo výške	137,00
<hr/>	
Spolu:	24.762,70

### **I. Tvorba fondu:**

1. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov /ďalej zákon/ tvorí sociálny fond ako úhrn povinného prídělu podľa § 3 ods. 1 písm. a) vo výške 1 % a ďalšieho prídělu 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 príděl).
2. Zamestnávateľ je povinný každoročne zostaviť so ZO OZ rozpočet sociálneho fondu na príslušný rok, so stanovením výšky príspevkov a rozpočet priebežne aktualizovať. Rozpočet fondu je prílohou týchto zásad.
3. Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov. Finančné prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa, ktorým sa rozumie bankový účet vedený v Štátnej pokladnici.
4. Na osobitný účet fondu sa finančné prostriedky prevedú do piatich dní po dni určenom na výplatu miezd, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok sa vykoná do 31.01. nasledujúceho roka.

## II. Podmienky použitia sociálneho fondu:

1. Príspevok zo sociálneho fondu (s výnimkou príspevku na stravovanie) sa poskytuje na základe písomnej žiadosti, ktorú je potrebné doručiť do kancelárie predsedu súdu. V žiadosti je potrebné uviesť meno žiadateľa, druh a výšku príspevku, odôvodniť žiadosť a doložiť príslušné doklady. Žiadosť sa predkladá na posúdenie komisii pre schvaľovanie čerpania prostriedkov sociálneho fondu, ktorá rozhodne o poskytnutí a výške príspevku. Pri posudzovaní a schvaľovaní žiadosti sa prihliada na už poskytnuté príspevky zo sociálneho fondu v príslušnom roku.
2. Finančné prostriedky fondu sa použijú na poskytnutie príspevku:
  - a) na stravovanie zamestnancov
  - b) na dopravu do zamestnania a späť
  - c) na sociálnu výpomoc
  - d) príspevok pri narodení dieťaťa
  - e) príspevok na regeneráciu pracovnej sily
3. Príspevky z fondu vyplatené zamestnancovi podliehajú odvodom do poisťovní v zmysle platných predpisov o odvodoch do zdravotných poisťovní a sociálnej poisťovne, ako aj platných ustanovení o zdaňovaní príjmu v znení zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

## III. Špecifikácia použitia fondu:

### A. Príspevok na stravovanie:

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie prostredníctvom stravovacích poukážok /stravný lístok/. Stravný lístok zamestnávateľ poskytne v prípade odpracovania pracovnej zmeny trvajúcej dlhšie ako štyri hodiny, v zmysle § 152 ods.2 zákona č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce, aj v čase čerpania riadnej dovolenky, v trvaní vzniknutého nároku na riadnu dovolenku v príslušnom kalendárnom roku ( maximálne 25 alebo 30 dní vyčerpanej riadnej dovolenky ). Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravné lístky, ktoré sú zameniteľné v sieti stravovacích a reštauračných zariadení. Príspevok z fondu na jeden stravný lístok sa poskytne vo výške:

1. štátny zamestnanec	0,73 Eur
2. sudca a zamestnanec – verejný záujem	1,11 Eur

Zamestnávateľ neposkytne stravný lístok v prípade:

- ak je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu, ktorá je vyúčtovaná podľa cestovného príkazu,
- v dobe trvania prekážky na strane zamestnanca trvajúcej dlhšie ako štyri hodiny,
- v dobe čerpania materskej a rodičovskej dovolenky,
- v dobe trvania ďalšej práceneschopnosti,
- v dobe poskytnutia neplateného voľna.

**B. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť:**

1. Príspevok sa poskytne každému zamestnancovi, ktorý denne cestuje do zamestnania a späť, na pracovisko zamestnávateľa. Zamestnanec požiada o vyplatenie príspevku na dopravu prostredníctvom vyplnenej žiadosti, ktorú zamestnancovi poskytne mzdová účtovníčka. Zamestnanec vyplní žiadosť pri vzniku pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru a vždy k dátumu po schválení kolektívnej zmluvy na príslušný kalendárny rok. Podmienkou vyplatenia príspevku na dopravu je preukázanie výšky platných cestovných nákladov zamestnanca vynaložených pri cestovaní do zamestnania a späť v príslušnom kalendárnom roku – podľa pokynov mzdovej učtárne.  
Do odpracovanej doby sa nezapočítava čas trvania práceneschopnosti, čas čerpania neplateného voľna, materskej a rodičovskej dovolenky, čas trvania prekážok zo strany zamestnanca. Zamestnancovi za tento čas neprináleží vyplatenie príspevku na dopravu pri cestovaní do zamestnania a späť.
2. Zamestnancom, ktorí denne necestujú do zamestnania a späť, poskytne zamestnávateľ paušálny príspevok jedenkrát do roka vo výške 25,- Eur, a to vo vyúčtovaní mzdy za mesiac október. Zamestnanec má nárok na vyplatenie príspevku na miestnu dopravu do zamestnania, ak jeho štátnozamestnanecký alebo pracovný pomer k zamestnávateľovi trval k 31. októbru príslušného kalendárneho roka aspoň tri kalendárne mesiace.
3. Zamestnancom denne cestujúcim do zamestnania zamestnávateľ prizná príspevok na dopravu po splnení vyššie uvedených podmienok a bude mu ho poukazovať mesačne, prostredníctvom výplaty, na základe jednorazovej písomnej žiadosti, s doložením dokladu preukazujúceho výšku cestovných výdavkov za jeden pracovný deň.
4. Zamestnanec doloží spolu s cestovným lístkom čestné prehlásenie, že denne dochádza do zamestnania z miesta mimo sídla zamestnávateľa a výška denných cestovných výdavkov predstavuje sumu uvedenú na doloženom cestovnom lístku.

**C. Príspevok na sociálnu výpomoc a príspevok pri narodení dieťaťa:**

1. Príspevok sa môže použiť na jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancom, resp. jeho rodinnému príslušníkovi, ktorí sa nezavinene dostali do sociálnej tiesne, a to do výšky max. 134,-Eur.
2. Jednorazová nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť v mimoriadnych prípadoch nezavinenej sociálnej tiesne, t.j. keď sa zamestnanec alebo jeho rodinní príslušníci dostanú do takej životnej situácie, že ani pri vynaložení maximálneho úsilia nie sú schopní zabezpečiť základné životné potreby svoje a svojich rodinných príslušníkov.

Ide o prípady sociálnej tiesne spôsobené:

- a) živelnou pohromou,
- b) smrťou zamestnanca,
- c) smrťou manžela(ky) zamestnanca,
- d) ťažkým úrazom zamestnanca.

3. Nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť zamestnancom v štátnozamestnaneckom alebo pracovnom pomere, bez ohľadu na dĺžku jeho trvania, na základe písomnej žiadosti, s vyšpecifikovaním dôvodov sociálnej tiesne. Podmienkou poskytnutia nenávratnej sociálnej výpomoci je preukázanie nezavinenej sociálnej tiesne.
4. Nenávratná sociálna výpomoc bude poskytovaná iba do výšky schváleného rozpočtu, pričom opodstatnenosť poskytnutia v konkrétnom prípade bude posudzovaná komisiou zriadenou podľa Kolektívnej zmluvy.
5. Príspevok pri narodení prvého dieťaťa sa poskytne v sume 160,- Eur, pri narodení každého ďalšieho dieťaťa vo výške 80,- Eur.

#### **D. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily**

Zamestnávateľ vyplatí príspevok v sume 4 015,00Eur zo zostatku sociálneho fondu k 31.12.2012 všetkým zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa najmenej deväť mesiacov v kalendárnom roku 2012 a sú v pracovnom pomere k 01.02.2013 vo forme príspevku na regeneráciu pracovnej sily vo vyúčtovaní platu za mesiac február 2013.

Zamestnávateľ vyplatí do výšky zostatku finančných prostriedkov určených na regeneráciu pracovnej sily príspevok všetkým zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa najmenej deväť mesiacov v kalendárnom roku 2013 vo vyúčtovaní platu za mesiac november 2013.

Prostriedky sociálneho fondu vzniknuté v roku 2013, ktoré nebudú v plánovanom rozsahu čerpané na jednotlivých položkách, je možné presunúť do iných položiek tak, aby boli použiteľné v danom kalendárnom roku.

## Špecializovaný trestný súd, Suvorovova č. 5/A, 902 01 Pezinok

Pezinok 22.01.2013

Číslo: Spr 45/13

### **Príloha ku Kolektívnej zmluve pre rok 2013**

#### **Rozpočet sociálneho fondu pre rok 2013**

##### **(1) Predpokladaná tvorba sociálneho fondu ( v Eur )**

Počiatočný stav k 01.januáru 2013:	
Zostatok prostriedkov sociálneho fondu z r. 2012	4.054,70
Povinný príděl - 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom za kalendárny rok 1)	13.805,00
Ďalší príděl - 0,5% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom za kalendárny rok 2)	6.903,00
<b>Spolu:</b>	<b>24.762,70</b>

##### **(2) Predpokladané použitie sociálneho fondu ( v Eur )**

Príspevok na stravovanie pre sudcov a zamestnancov pri VPVZ ( 1,11 x 28 3) x 250 4) ) :	7.770,00
Príspevok na stravovanie pre štátnych zamestnancov ( 0,73 x 32 5) x 250 ) :	5.840,00
Príspevok na dopravu do zamestnania a späť ( 550 6) x 12 ):	6.600,70
Príspevok na sociálnu výpomoc:	400,00
Príspevok na regeneráciu pracovnej sily:	4.152,00

Specializovanom trestnom sude

- 1) § 3 ods.1 písm. a) zákona č.152/1994 Z.z. zákon Národnej rady SR o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov
- 2) § 3 ods.1 písm. b) zákona č.152/1994 Z.z. zákon Národnej rady SR o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov
- 3) Plánovaný počet sudcov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme / VPVZ / v roku 2013
- 4) Počet pracovných dní bez štátnych sviatkov a dní pracovného pokoja v roku 2013
- 5) Plánovaný počet štátnych zamestnancov v roku 2013
- 6) Predpokladaný mesačný príspevok zamestnávateľa na dopravu do zamestnania a späť v roku 2013

Vypracovala: Mgr





# ŠPECIALIZOVANÝ TRESTNÝ SÚD

Suvorovova 5/A, 902 01 PEZINOK

Príloha č. 3 ku Kolektívnej zmluve na rok 2013  
č. Spr 45/2013

## Harmonogram výplat pre Špecializovaný trestný súd od 01.01.2013 do 31.12.2013

Deň určený na výplatu príjmov: 7. kalendárny deň nasledujúceho mesiaca

mzdy za mesiac	splatnosť dávky	výplata vyúčtovania v hotovosti
január 2013	06.02.2013	07.02.2013
február 2013	06.03.2013	07.03.2013
marec 2013	04.04.2013	05.04.2013
apríl 2013	06.05.2013	07.05.2013
máj 2013	06.06.2013	07.06.2013
jún 2013	03.07.2013	04.07.2013
júl 2013	06.08.2013	07.08.2013
august 2013	05.09.2013	06.09.2013
september 2013	04.10.2013	07.10.2013
október 2013	06.11.2013	07.11.2013
november 2013	05.12.2013	06.12.2013
december 2013	03.01.2014	07.01.2014