

SLOVENSKÁ KONSOLIDAČNÁ, A.S.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na roky 2014 - 2016

uzatvorená medzi

Slovenskou konsolidačnou, a.s.

zastúpenou

*Ing. Michalom Pôbišom, MBA
generálnym riaditeľom
(ďalej len „zamestnávateľ“)*

a

Základnou organizáciou

***Odborového zväzu pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva,
pri Slovenskej konsolidačnej, a.s.***

zastúpenou

*Ing. Beatou Kutákovou, predsedkyňou ZO OZ pri SK, a.s.
(ďalej len „odborová organizácia“)*

Bratislava, marec 2014

ČASŤ I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1 PREDMET KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Táto kolektívna zmluva vychádza z ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) a príslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších právnych predpisov a platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorenej medzi Zväzom bánk a poisťovní, Bratislava (ďalej len „ZBaP“) a Odborovým zväzom pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva, Bratislava (ďalej len „OZ PPaP“).
2. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a vymedzuje práva a povinnosti oboch zmluvných strán, ktoré sú vyššou kolektívnou zmluvou upravené iba rámcovo.

Článok 2 PÔSOBNOSŤ A ZÁVÄZNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi, bez ohľadu na členstvo zamestnancov v odborovej organizácii. Je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov a je nadriadená vnútorným predpisom zamestnávateľa v rozsahu uzatvorených záväzkov.
2. Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa budú uplatňovať a uspokojovať ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva bude neplatná v tej časti, v ktorej by upravovala nároky zamestnanca v menšom rozsahu než táto kolektívna zmluva.
3. Záväzky prijaté v tejto kolektívnej zmluve, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo zaručujú zamestnancom nároky v menšom rozsahu než stanovujú všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyššieho stupňa, sú v týchto častiach neplatné.

Článok 3 ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE

1. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
2. Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.
3. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

4. Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.
5. Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.
6. Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takéto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.
7. Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponížujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.
8. Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponížujúce, zneuct'ujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.
9. Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.
10. Nabádanie na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.
11. Neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí
 - a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo
 - b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,
 - c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.
12. Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.
13. Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd

s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

14. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
15. Zamestnávateľia sú povinní zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami, pokiaľ ide o o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky.
16. Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami z hľadiska práce. Nesmie bez vážnych dôvodov narušať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch tým, že ho sleduje bez toho, aby bol na to upozornený, alebo kontroluje listové zásielky adresované zamestnancovi ako súkromnej osobe. Z hľadiska kontrolného mechanizmu je zamestnávateľ povinný informovať zamestnanca o rozsahu kontroly a spôsobu jej uskutočňovania.

Článok 4 **ZACHOVANIE ODBOROVÝCH PRÁV**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť zachovanie odborových práv, a to predovšetkým práva slobodného združovania zamestnancov v odboroch a kolektívneho vyjednávania v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje, že bude vykonávať svoju činnosť predovšetkým po pracovnom čase, a to najmä pokiaľ ide o schôdzkovú činnosť. Zamestnávateľ nebude vyžadovať uplatnenie tejto zásady pri organizovaní odborových výročných členských schôdzí.
3. Pre výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na konferencii OZ PPaP a na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje príslušný odborový orgán a tieto nie je možné vykonať mimo pracovného času, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno v zmysle ZP, ak tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody.
4. Prostredníctvom odborovej organizácie bude zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami ZP poskytovať zamestnancom základné informácie súvisiace s vývojom činnosti Slovenskej konsolidačnej, a.s.

Článok 5 **SOCIÁLNY ZMIER**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú zachovávať na základe tejto kolektívnej zmluvy a plnenia záväzkov z nej vyplývajúcich sociálny zmier a poskytovať si vzájomne potrebné sociálno-ekonomické informácie, pokiaľ ich poskytovanie nie je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

ČASŤ II.

PODMIENKY PRE ČINNOSŤ ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ

Článok 6

ORGANIZAČNÉ A MATERIÁLNE PODMIENKY

1. Zamestnávateľ podľa prevádzkových možností poskytne pre činnosť odborovej organizácie bezplatne v potrebnom rozsahu miestnosti s príslušným vybavením (kancelárske potreby, výpočtovú, rozmnožovaciu a spojovú techniku) a uhradí náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje, že členovia jej príslušného odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre BOZP budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť bude trvať aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie v odborovom orgáne.

ČASŤ III.

KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 7

PRACOVNÝ PORIADOK

1. Práva a povinnosti zamestnancov vyplývajúce z právnych predpisov konkretizované na podmienky zamestnávateľa a pravidlá disciplinárneho postupu stanoví a vydá zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu v pracovnom poriadku.
2. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť každého zamestnanca s vydaným pracovným poriadkom. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 8

KVALIFIKÁCIA

1. Zmluvné strany sa dohodli na skvalitňovaní kvalifikačnej štruktúry zamestnancov s cieľom zvyšovania výkonnosti a efektívnosti ich práce. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
2. Zamestnávateľ bude v súlade so svojimi potrebami a možnosťami vytvárať podmienky pre trvalé prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikačnej úrovne všetkých zamestnancov.

Článok 9

ORGANIZAČNÉ ZMENY, HROMADNÉ PREPÚŠŤANIE A ODSŤUPNÉ

1. S cieľom dosiahnuť dohodu sa zamestnávateľ zaväzuje, že pred vydaním zásadných opatrení v pracovnoprávnej a mzdovej oblasti, v oblasti starostlivosti o zamestnancov tieto opatrenia prerokuje s odborovou organizáciou najneskôr 1 mesiac pred ich uskutočnením,

osobitne ak pôjde o opatrenia, ktorých dôsledkom by malo byť hromadné prepúšťanie (§73 ZP).

2. Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6 § 73 ZP má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy v sume 2 násobku jeho priemerného zárobku podľa § 134 ZP.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume 1 násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 24 mesiacov.
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume 2 násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov.
5. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume 3 násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov.
6. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume 4 násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 15 rokov.
7. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume 5 násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 15 rokov.
8. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

- b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
9. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume 2 násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky.
10. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume 3 násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov.
11. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume 4 násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov.
12. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume 5 násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 15 rokov.
13. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume 6 násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 15 rokov.
14. Zamestnávateľ môže poskytnúť odstupné aj v iných prípadoch ako podľa bodov 3 až 7 tohto článku a bodov 9 až 13 tohto článku.
15. Zamestnávateľ vyplatí odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.

ČASŤ IV. ODMEŇOVANIE

Článok 10 MZDOVÉ PROSTRIEDKY A NÁHRADA PRÍJMU PRI DOČASNEJ PRACOVNEJ NESCHOPNOSTI

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zvyšovať objem základných miezd formou valorizácie minimálne o polovicu inflácie meranej indexom spotrebiteľských cien oficiálne vykázaney Štatistickým úradom SR za uplynulý rok.
2. Vo všetkých funkčných zaradeniach v zmysle Katalógu pracovných zaradení zamestnancov spoločnosti, okrem zamestnancov v dvojzmennej prevádzke, bude vo výške základnej mzdy zamestnanca zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom mimoriadne mzdy, a to za podmienok zakotvených v Zásadách odmeňovania zamestnancov SK, a.s.
4. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu nasledovne:
 - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu,
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu.

Článok 11 ODCHODNÉ

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí zamestnancovi odchodné v sume 2 násobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa päť a viac rokov, patrí mu odchodné v sume 3 násobku jeho priemerného mesačného zárobku. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

ČASŤ V. PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

Článok 12 PRACOVNÝ ČAS

1. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je najviac 38 a 1/2 hodiny týždenne pri uplatňovaní prevádzkového pružného týždenného pracovného času. Do pracovného času sa nezapočítavajú prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút denne.

2. Pracovný čas zamestnanca v dvojzmennej prevádzke je najviac 38 a $\frac{3}{4}$ hodiny týždenne. Do pracovného času sa nezapočítavajú prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút denne.
3. Zamestnávateľ bude aktuálne upravovať (skracovať) týždenný pracovný čas v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a to bez zníženia mzdy zamestnancov.
4. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa zmluvné strany dohodli na zavedení prevádzkového pružného týždenného pracovného času pri dodržaní základného pracovného času (9. 00 hod. – 15.00 hod.).
5. Zmluvné strany sa dohodli, že pružný pracovný čas v letných mesiacoch t.j. od 1. júna do 30. septembra sa upravuje tak, že základný pracovný čas je upravený od 9. 00 hod. do 14.30 hod. za podmienky odpracovania stanoveného prevádzkového pružného týždenného pracovného času.
6. Zamestnanci môžu ukončiť pracovný čas v piatok o 14.00 hod. za podmienky odpracovania stanoveného prevádzkového pružného týždenného pracovného času (38 a 1/2 hod.).
7. Voliteľnosť začiatku a konca pracovného času si upravujú jednotliví zamestnanci tak, aby bol dodržaný základný pracovný čas a určený prevádzkový pružný týždenný pracovný čas.
8. Zamestnávateľ poskytne 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy v kalendárnom roku všetkým zamestnancom starajúcim sa o dieťa/deti vo veku do 15 rokov (u invalidných detí vo veku do 26 rokov s podmienkou, že dieťa nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti).
9. Zamestnávateľ poskytne 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy na zariadenie osobných vecí spojených s vlastnou svadbou.
10. Odborová organizácia sa zaväzuje, že bude účinne spolupracovať so zamestnávateľom pri prerokúvaní otázok súvisiacich s určovaním pracovného času (pracovných režimov) v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov.

Článok 13 **DOVOLENKA**

1. Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancov v pracovnom pomere ďalší týždeň dovolenky nad základnú výmeru v zmysle príslušných ustanovení ZP.

ČASŤ VI. SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ

Článok 14 OCHRANA PRÁCE

1. Pri ochrane práce bude zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou postupovať v zmysle platných právnych predpisov a ustanovení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
2. Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam. Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

Článok 15 SOCIÁLNY FOND

1. Zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o SF) ako úhrn
 - a) povinného prídelt
 - b) ďalšieho prídelt
 - c) ďalších zdrojov fondu.
2. Základom na určenie mesačného (ročného) prídelt do fondu je v súlade s § 4 ods.1 zákona o SF súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac (za kalendárny rok).
3. Povinný prídelt do sociálneho fondu sa tvorí vo výške 0,6 % zo základu. Po splnení povinností podľa § 3 ods. 2 zákona o SF (ak zamestnávateľ dosiahne za predchádzajúci rok zisk a splní si všetky daňové a odvodové povinnosti) zvýši zamestnávateľ povinný prídelt do výšky 1 %. Ďalší prídelt do sociálneho fondu predstavuje prídelt stanovený touto kolektívnou zmluvou vo výške 0,5 % zo základu.
4. Ďalším zdrojom sociálneho fondu môže byť v súlade s § 4 ods. 3 zákona o SF príspevok zamestnávateľa prídeltom z použiteľného zisku.

Článok 16 DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre poskytovanie nevyhnutných prostriedkov na doplnkové dôchodkové sporenie svojich zamestnancov v rozsahu vymedzenom zákonom a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

Článok 17

STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti s využitím dohodnutých možných foriem stravovania. Túto povinnosť nemá zamestnávateľ voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie podľa odseku 1 do maximálnej výšky, ktorú je možné zahrnúť do nákladov, minimálne vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hod. podľa osobitného predpisu.
3. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie pre všetkých svojich zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pre svojich zamestnancov možnosť stravovania počas čerpania ich dovolenky a počas PN.

Článok 18

ŠPORTOVÁ ČINNOSŤ

1. Zmluvné strany sa dohodli koordinovať svoju činnosť pri príprave športových akcií pre zamestnancov, ktoré bude organizovať zamestnávateľ alebo OZ PPaP.
2. Zamestnávateľ umožní aktívnu účasť zamestnancov na športových podujatiach organizovaných OZ PPaP.

Článok 19

ZAMESTNANECKÉ VÝHODY

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa svojich podmienok umožniť prednostný predaj nepotrebného majetku, predmetov krátkodobej a dlhodobej spotreby svojim zamestnancom.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom bezplatné poradenstvo v pracovnoprávnej a sociálnej oblasti s cieľom predchádzať súdnym sporom a konfliktom na pracovisku, pokiaľ to nie je v konflikte so záujmom zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ môže raz za dva roky poskytnúť pre všetkých zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere preventívne lekárske prehliadky.

ČASŤ VII.

RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PRACOVNÝCH SPOROV

Článok 20

PRACOVNOPRÁVNE SPORY

1. Nároky, ktoré vznikli jednotlivým zamestnancom z tejto kolektívnej zmluvy, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovnoprávne spory z týchto nárokov rozhodujú sudy.

2. V záujme predchádzania týmto pracovnoprávnym sporom sa zmluvné strany zaväzujú, že zabezpečia, aby podnety zamestnancov podané k uplatneniu individuálnych nárokov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, boli riešené v súčinnosti s vedúcimi zamestnancami zamestnávateľa a odborovou organizáciou, a to v lehote do 30 dní od doručenia písomného podnetu zamestnanca. Strana, ktorej bol podnet doručený písomne vyrozumie o výsledku zamestnanca v uvedenej lehote.
3. Podnety, ktoré budú doručené vyšším odborovým orgánom, budú riešené v súčinnosti s predstaviteľmi zamestnávateľa.
4. Podnety, ktoré nebudú vyriešené na úrovni zamestnávateľa, budú riešené v súčinnosti so zväzom zamestnávateľov a odborovým zväzom.

Článok 21 KOLEKTÍVNE SPORY

1. Kolektívne spory a ich riešenie upravujú ustanovenia zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších právnych predpisov. Ide o spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom (spory zo zmluvných právnych záväzkov). Zmluvné strany tejto kolektívnej zmluvy sa zaväzujú v záujme predchádzania sporov dôsledne uplatňovať všetky formy a spôsoby rokovania obvyklé medzi zmluvnými stranami.

ČASŤ VIII. KONTROLA PLNENIA ZÁVÄZKOV KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Článok 22 HODNOTENIE PLNENIA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Minimálne jedenkrát za kalendárny rok bude uskutočnená priebežná kontrola plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy. V prípade zistenia neplnenia záväzkov, zmluvné strany dohodnú spôsob ich odstránenia, resp. nápravu.

ČASŤ IX. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 23 PLATNOSŤ A ÚČINNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu od 1.4.2014 do 31.12.2016.
2. Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom dohodnutého obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
3. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany.

4. Odborová organizácia je povinná oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do 30 dní od jej uzavretia.
5. Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s obsahom platnej kolektívnej zmluvy.
6. Zmluvné strany sú oprávnené vykonávať zmeny tejto kolektívnej zmluvy len na základe vzájomnej dohody v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať do 30 dní odo dňa doručenia písomného návrhu.
7. Zmluvné strany sa dohodli, že začnú rokovať o dodatku k tejto kolektívnej zmluve vždy, keď budú prijaté nové všeobecne záväzné právne predpisy, ktoré upravujú otázky, ktoré sú predmetom kolektívnej zmluvy.
8. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ začať rokovať o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy, resp. dodatku ku kolektívnej zmluve.
9. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je nový zamestnávateľ povinný dodržiavať túto kolektívnu zmluvu dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

Článok 24

ULOŽENIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Táto kolektívna zmluva bola vyhotovená v 2 rovnopisoch po jednej pre každú zo zmluvných strán.
2. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, najmenej päť rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

V Bratislave dňa: 28.3.2014

Za Slovenskú konsolidačnú, a.s.

Za Základnú organizáciu OZ
pri Slovenskej konsolidačnej, a.s.:

.....
Ing. Michal Pôbiš, MBA
generálny riaditeľ

.....
Ing. Beata Kutáková
predsedkyňa základnej organizácie