

Dodatok č. 4

ku

KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE

uzatvorenej na roky 2011 – 2013

(ďalej len ako „dodatok č.4“)

medzi

SLOVENSKOU ZÁRUČNOU A ROZVOJOVOU BANKOU, A. S.
Štefánikova 27, 814 99 Bratislava

členovia štatutárneho orgánu: Ing. Ivan Murín

podpredseda predstavenstva

a námestník generálneho riaditeľa pre úsek obchodný

Ing. Ľubomír Trnka

**člen predstavenstva a námestník generálneho riaditeľa
pre úsek ekonomický a likvidity**

(ďalej aj „zamestnávateľ“)

a

**ZÁKLADNOU ORGANIZÁCIOU ODBOROVÉHO ZVÄZU
PRACOVNÍKOV PEŇAŽNÍCTVA A POISŤOVNÍCTVA
v Slovenskej záručnej a rozvojovej banke, a.s.**

(ďalej aj „odborová organizácia“)

zastúpená: Bc. Božena Chvalná, predsedníčka Výboru ZO OZ

(ďalej aj „predsedníčka výboru“)

Bratislava, január 2012

Čl. 1

Účel dodatku

Kolektívna zmluva uzatvorená na roky 2011-2013 zo dňa 31.3.2011 v znení dodatku č. 1 zo dňa 24.5.2011 a dodatku č. 2 zo dňa 1.7.2011 a dodatku č.3 zo dňa 1.9.2011 (ďalej aj „kolektívna zmluva“) medzi Slovenskou záručnou a rozvojovou bankou, a.s. a odborovou organizáciou (ďalej aj „zmluvné strany“) sa mení a dopĺňa nasledovne:

1. V bode 3 článku 1 sa slová: „§ 74“ nahrádzajú slovom: „nasl.“
2. Bod č. 2 článku 18 kolektívnej zmluvy sa mení a po novom znie:
 2. O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní
 - a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
 - b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 100 a menej ako 300 zamestnancov,
 - c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 300 zamestnancov.
3. Bod č. 3 článku 18 sa mení a po novom znie : Odpis písomnej informácie podľa odseku 4 zamestnávateľ doručí súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.
4. V bode 5 článku 18 sa na konci dopĺňajú slová: „a úradu práce, sociálnych vecí a rodiny“.
5. V bode 8 článku 18 sa na konci prvej vety dopĺňajú slová: „ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak“.
6. Bod č. 2 článku 20 kolektívnej zmluvy sa mení a po novom znie:
 2. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 podľa zákonníka práce a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

7. V bode 9 článku 20 sa za prvú vetu vkladá nová veta, ktorá znie: Taktiež priznaná výška mesačnej mzdy vedúceho zamestnanca zohľadňuje prípadnú prácu nadčas, najviac však 150 hodín ročne.

8. Bod č. 1 ods. a) a ods. c) článku 22 kolektívnej zmluvy sa mení a po novom znie:

a) za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35% jeho priemerného zárobku. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas nepatrí.

Podľa článku 20 bod 9 kolektívnej zmluvy je dohodnutý okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas podľa odseku 1 a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

c) mzdové zvýhodnenie za prácu v noci sa prizná najmenej vo výške 0,50 Eur za hodinu odpracovanú v čase od 22.00 do 5.00 hodiny.

9. Článok 23 kolektívnej zmluvy sa mení a po novom znie:

Podľa podmienok dohodnutých vo vnútorných mzdových predpisoch môžu byť v roku 2012 poskytované zamestnancom mimoriadne mzdy. S prihliadnutím na celkovú ekonomickú úroveň môže predstavenstvo banky v roku 2012 rozhodnúť o vyplatení mimoriadnej mzdy, ktorá sa môže vyplatiť najneskôr so mzdou za mesiac máj a november príslušného kalendárneho roka. K zvýšeniu hmotnej zainteresovanosti zamestnancov na realizácii ťažiskových úloh môžu byť poskytované aj iné mzdové formy.

10. Článok 25 kolektívnej zmluvy sa mení a po novom znie:

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na

a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,

b) predčasný starobný dôchodok alebo

c) starobný dôchodok.

V prípade, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 15 rokov, patrí mu odchodné vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. ZP.

11. Bod č. 7 článku 28 kolektívnej zmluvy sa mení a po novom znie:

7. Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku (základný pracovný čas). Základný pracovný čas je počas pracovných dní pondelok- až štvrtok stanovený od 8.30 do 16.00 hod. a v piatok od 8.30 do 15.00 hod.

12. Bod č. 17 článku 28 kolektívnej zmluvy sa mení a po novom znie:

17. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať, t.j. 7 a $\frac{3}{4}$ hodiny. Náhrada mzdy sa poskytuje v sume priemerného zárobku zamestnanca.

13. Bod č. 21 článku 28 kolektívnej zmluvy sa mení a po novom znie:

21. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času, t.j. od 8.30 do 16.00 hod. počas pracovných dní pondelok až štvrtok a od 8.30 do 15.00 počas pracovného dňa – piatok. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa náhrada mzdy. Zamestnanec je povinný nadpracovať časť pracovného času neodpracovanú pre ospravedlnené prekážky v rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času v rámci príslušného kalendárneho mesiaca.

14. Bod č. 24 článku 28 kolektívnej zmluvy sa mení a po novom znie:

24. Na prípadný výkon práce presahujúci mesačný pracovný čas sa neprihliada, ak nie je prácou nadčas vykonávanou na základe písomného príkazu zamestnávateľa alebo na základe písomnej dohody zamestnávateľa so zamestnancom alebo ak nie je odpracovaním neodpracovanej časti pracovného času. Prácu nadčas je oprávnený v mene zamestnávateľa písomne nariadiť, schváliť alebo písomne dohodnúť generálny riaditeľ alebo námestník generálneho riaditeľa. Zmluvné strany sa dohodli v zmysle § 97 odsek 6 Zákonníka práce, že práca zamestnancov nadčas v kalendárnom roku 2012 nepresiahne v priemere osem hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. Zmluvné strany sa dohodli v zmysle § 94 odsek 2 Zákonníka práce, že zamestnávateľ môže v prípade prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce (najmä z dôvodu výkonu inventúrnych a uzávierkových prác) nariadiť zamestnancom prácu aj v dňoch pracovného pokoja v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce. Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a sviatky.

15. Článok 29 kolektívnej zmluvy sa mení a po novom znie:

Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.

16. V bode 5 článku 30 sa v prvej vete vypúšťajú slová: „na účasť na rekondičných pobytoch“

17. Bod č. 3 článku 32 kolektívnej zmluvy sa mení a po novom znie:

18. 3. Zamestnávateľ sa v roku 2012 zaväzuje na plnenie svojich sociálnych programov vytvoriť sociálny fond a to povinným prídedom vo výške 1 % a ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 Zákona o sociálnom fonde, za predpokladu splnenia všetkých daňových a odvodových povinností. Zamestnávateľ v nasledujúcom roku 2013 v prípade že vykáže zisk, za predpokladu splnenia všetkých daňových a odvodových povinností, sa zaväzuje, na plnenie svojich sociálnych programov vytvoriť sociálny fond a to povinným prídedom vo výške 1,0 % a ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.
19. V prvej vete bodu 2 článku 36 sa slová „august 2011“ menia na slová „marec 2012“ a v druhej vete bodu 2 článku 36 sa slová „31.8.2011“ vo všetkých prípadoch menia na slová „31.3.2012“.
20. Zmluvné strany sa dohodli na čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu v období od 1.1.2012 do 30.6.2012 v rozsahu príspevku na stravné dohodnutom v kolektívnej zmluve a tiež podľa zásad a v rozsahu dohodnutom v bode 3.1. a 3.3. Prílohy č. 1, ktorá je súčasťou Dodatku č. 1 kolektívnej zmluvy.

Čl. 2

Tento dodatok č. 4 nadobúda platnosť dňom jeho podpisu zmluvnými stranami a účinnosť v súlade s ustanovením § 47a Občianskeho zákonníka dňom nasledujúcim po dni jeho zverejnenia v registri vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky. Zamestnávateľ ako povinná osoba v zmysle zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov zabezpečí zverejnenie tohto dodatku č. 4 bezodkladne po jeho podpise, najneskôr do 5 pracovných dní.

1. Tento dodatok č. 4 je vypracovaný v dvoch origináloch, po jednom pre každú zmluvnú stranu.

V Bratislave, dňa

Za zamestnávateľa:
Slovenská záručná a rozvojová banka, a.s.

Za odborovú organizáciu:

Ing. Ivan Murín
podpredseda predstavenstva
a námestník generálneho riaditeľa
pre úsek obchodný

Bc. Božena Chvalná
predsedníčka výboru

Ing. Ľubomír Trnka
člen predstavenstva
a námestník generálneho riaditeľa
pre úsek ekonomický a likvidity