Štátny inštitút odborného vzdelávania, Bellova 54/a, 837 63 Bratislava
zastúpený riaditeľom Michalom Němcom
(ďalej len „zamestnávateľ")

a

Základná organizácia odborového zväzu ŠIOV
zastúpená predsedom závodného výboru Ing. Vlastou Púchovskou
(ďalej len „odborová organizácia")

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov v nadväznosti na ustanovenie § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a v súlade s § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

September, 2019

Obsah

PRVÁ ČASŤ – VŠEOBECNÉ USTANOVENIA *3*
Článok 1 Všeobecné ustanovenia 3
Článok 2 Postavenie odborovej organizácie 3
Článok 3 Postavenie zamestnávateľa 4
Článok 4 Informovanosť a prerokovanie 4
Článok 5 Zmena Kolektívnej zmluvy 5
Článok 6 Archivovanie Kolektívnej zmluvy 5
DRUHÁ ČASŤ – PRACOVNÉ PODMIENKY *5*
Článok 7 Pracovný čas a prestávky v práci 5
Článok 8 Pracovný pomer 5
Článok 9 Dovolenka a prekážky v práci 6
Článok 10 Odchodné a odstupné 6
Článok 11 Odmeny 7
Článok 12 Mzda 7
Článok 13 Dočasná pracovná neschopnosť 7
TRETIA ČASŤ – SOCIÁLNA POLITIKA *7*
Článok 14 Tvorba a výška sociálneho fondu 7
Článok 15 Použitie sociálneho fondu 8
Článok 16 Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie 8
Článok 17 Príspevok na stravovanie 8
ŠTVRTÁ ČASŤ – ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA *8*
Článok 18 Oboznámenie s Kolektívnou zmluvou 8
Článok 19 Platnosť a účinnosť 9
Článok 20 Zrušovacie ustanovenie 9

PRVÁ ČASŤ – VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1) Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy je zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, udržať sociálny zmier, a preto sa zmluvné strany zaväzujú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania.
2) Táto Kolektívna zmluva sa upravuje:
   - postavenie odborovej organizácie,
   - individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami,
   - priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania,
   - platové podmienky
   - sociálna oblasť a sociálny fond,
   - oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP"),
   - práva a povinnosti zmluvných strán nad rámec nadradených právnych predpisov.
3) Ustanovenia tejto Kolektívnej zmluvy nadväzujú na Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a nadradené právne predpisy, platnosť ktorých nie je touto Kolektívnou zmluvou nijako obmedzená s výnimkou tých, ktoré táto Kolektívna zmluva upravuje priaznivejšie pre zamestnancov.
4) Táto Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a na kratší pracovný čas, ak táto Kolektívna zmluva neustanovuje inak. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

Článok 2

Postavenie odborovej organizácie

1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto Kolektívnej zmluvy.
2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
3) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnancom v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých prác týkajúcich sa bežnej prevádzky odborovej organizácie.
5) Dlhodobo uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 3

Postavenie zamestnávateľa

1) Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na prerokovanie závodnému výboru.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu o zrážke zo mzdy vo výške 1% z čistého mesačného príjmu zamestnanca. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru odborovej organizácie najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 4

Informovanosť a prerokovanie

1) Odborová organizácia sa zaväzuje písomne informovať zamestnávateľa o:

   - situáciách, ktoré vedú k porušovaniu sociálneho zmieru zo strany odborovej organizácie, ako aj zo strany zamestnancov,
   - uzneseniach a výpisoch z uznesení odborovej organizácie, ktoré sa týkajú sociálneho fondu 1 x ročne,
   - termíne a rozsahu kontroly závodného výboru nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z Kolektívnej zmluvy, a to 5 dní pred jej uskutočnením.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje písomne informovať odborovú organizáciu o:

   - pripravovaných štrukturálnych zmenách, racionalizačných a iných organizačných opatreniach, ktoré sa budú dotýkať najmenej 10% zamestnancov, najneskôr 60 dní pred ich realizáciou; zároveň s ním prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie,
   - tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1x ročne,
   - dohodnutých nových pracovných pomeroch; v prípade záujmu zo strany závodného výboru predloží zamestnávateľ správu o dohodnutých nových pracovných pomeroch po predložení písomnej žiadosti trikrát ročne.

3) Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou:

   - každú zmenu platného organizačného poriadku,
   - vopred vydanie nového organizačného poriadku,
   - každú zmenu platného pracovného poriadku,
   - vopred vydanie nového pracovného poriadku.

Článok 5

Zmena Kolektívnej zmluvy

1) Kolektívna zmluva a jej obsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu jednej zo zmluvných strán na zmenu Kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
2) Zmeny prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
3) Zmeny Kolektívnej zmluvy sa vyhotovia vo forme Dodatku ku Kolektívnej zmluve a číslujú sa v poradí, ako boli vyhotovené.
4) Zmluvné strany sa zaväzujú Dodatkom ku Kolektívnej zmluve zmeniť ustanovenia týkajúce sa zmien nadradených právnych predpisov alebo Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 6

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

1) Zmluvné strany budú archivovať túto Kolektívnu zmluvu po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti a platnosti.

DRUHÁ ČASŤ – PRACOVNÉ PODMIENKY

Článok 7

Pracovný čas a prestávky v práci

1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodín týždenne.
2) Zmluvné strany sa v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov dohodli na zavedení pružného pracovného času u zamestnávateľa. Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako kalendárny mesiac. V prípade kratšieho pracovného času sa určuje pružný pracovný čas individuálne.
3) Základný pracovný čas je časový úsek od 09:00 do 14:00 hod., v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku.
4) Voliteľný pracovný čas je časový úsek medzi 06:00 hod. a 09:00 hod. a medzi 14:00 hod. a 19:00 hod., v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.
5) Denný prevádzkový čas je časový úsek od 06:00 hod. do 19:00 hod., v ktorom je zamestnanec povinný odpracovať celkový pracovný čas v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom.
6) Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, zamestnávateľ poskytne prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v časovom úseku od 11:00 hod. do 13:30 hod.. Prestávku na odpočinok a jedenie zamestnávateľ neposkytuje na začiatku a konci pracovnej zmeny a nezapočítava sa do pracovného času zamestnanca.

Článok 8

Pracovný pomer

1) Zamestnávateľ postupuje pri rozviazaní pracovného pomeru podľa § 59 až § 74 Zákonníka práce. Výpovedný dôvod podľa § 63 Zákonníka práce zamestnávateľ prerokuje so Závodným výborom, ktorý vypracuje vlastné stanovisko.

2) Zamestnávateľ môže predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky na výkon činnosti nevyhnutných k zabezpečeniu plnenia aktivít pre projekty.

Článok 9

Dovolenka a prekážky v práci

1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške funkčného platu v týchto prípadoch:
   - bezplatné darovanie krvi v rozsahu upravenom § 138 ods. 2 Zákonníka práce,
   - účasť na branno – športových podujatiach organizovaných závodným výborom v rozsahu jeden deň,
   - celodenné vyšetrenie, ošetrenie alebo sprevádzanie rodinného príslušníka zamestnanca v zdravotníckom zariadení v rozsahu 7 a ½ hodín v danom dni; to platí aj v prípade celodenného vyšetrenia, ošetrenia alebo sprevádzania blízkej osoby podľa § 116 zákona č. 40/1964 Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.
3) V súlade s § 143 ods. 2 Zákonníka práce sa ustanovuje, že čas, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno pri prekážkach v práci na strane zamestnanca pri uplatnení pružného pracovného času, je čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa tak pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy nielen v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času, a to až do času zodpovedajúcemu priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa § 96b Zákonníka práce.

Článok 10

Odchodné a odstupné

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce zvýšené o dva funkčné platy pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce zvýšené o dva funkčné platy pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.
4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce zvýšené o dva funkčné platy pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce.

Článok 11

Odmeny

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii minimálne jeden rok súvisle, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu.
2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii minimálne jeden rok súvisle, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu.

Článok 12

Mzda

1) Mzda zamestnanca s pravidelným príjmom je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to v termíne do 15 dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v prípade pracovného voľna a sviatku sa termín výplaty posúva o potrebný počet dní neskôr.
2) Zamestnávateľ sa zaväzuje ročne prerokovať so Závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.
3) Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
4) Do doby rozhodujúcej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava aj doba inej, než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti zamestnanca pre úspešný výkon pracovnej činnosti.
5) Osobný príplatok sa priznáva zamestnancovi v zmysle § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. Príplatok za zastupovanie v celom rozsahu sa priznáva zamestnancovi v zmysle § 9 za podmienky viac ako štyri týždne nepretržitej neprítomnosti zastupovaného vedúceho na pracovisku.
6) Zamestnávateľ vyplatí odmeny zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a) b) c) a ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z.

Článok 13

Dočasná pracovná neschopnosť

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy v období od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

TRETIA ČASŤ – SOCIÁLNA POLITIKA

Článok 14

Tvorba a výška sociálneho fondu

1) Sociálny fond sa tvorí ako súhrn:
    a) povinného prídelu vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde,
    b) ďalšieho prídelu vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2) Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.

3) Zamestnávateľ poskytne Závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v časovom intervale 1 x za polrok.

Článok 15

Použitie sociálneho fondu

1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu zamestnancom nasledovne:
   a) príspevok na stravovanie vo výške 1,10 EUR na jeden stravný lístok,

Článok 16

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 30,00 EUR mesačne v prípade, že zamestnanec si aj sám prispieva. Príspevok sa poskytne po uplynutí skúšobnej doby zamestnanca.

Článok 17

Príspevok na stravovanie

1) Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravovanie podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce.
2) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov organizácie zamestnancom (okrem zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) závodné stravovanie formou nákupu stravných lístkov. Zamestnávateľ bude platbu zamestnancov za stravné lístky vykonávať formou zrážky zo mzdy.
3) Zmluvné strany sa dohodli, že závodné stravovanie bude financované nasledovne:

Celková hodnota stravného lístka:	4,30 EUR/1 ks stravný lístok
Z toho hradí:	
Organizácia	2,20 EUR
Príspevok zo sociálneho fondu	1,10 EUR
Zamestnanec	1,00 EUR/1 ks stravný lístok

4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovanie aj počas čerpania dovolenky zamestnanca.

ŠTVRTÁ ČASŤ – ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 18

Oboznámenie s Kolektívnou zmluvou

1) Táto Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
2) Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto Kolektívnej zmluvy, aby jeden jej rovnopis bol k dispozícii vedúcim zamestnancom zamestnávateľa. To platí obdobne pre Závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti
3) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí preukázateľné oboznámenie sa zamestnancov s touto Kolektívnou zmluvou, ako aj s jej nasledujúcimi dodatkami.

Článok 19

Platnosť a účinnosť

1) Táto Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2020 do 31. decembra 2020, je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
2) Táto Kolektívna zmluva je účinná od jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Jej účinnosť sa predlžuje na ďalšie obdobie, ak pred ukončením doby jej účinnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej Kolektívnej zmluvy.
3) Táto Kolektívna zmluva stráca platnosť a účinnosť dňom podpísania novej Kolektívnej zmluvy zmluvnými stranami.

Článok 20

Zrušovacie ustanovenie

1) Dňom nadobudnutia účinnosti tejto Kolektívnej zmluvy stráca platnosť a účinnosť Kolektívna zmluva z 01. marca 2017 v znení jej neskorších dodatkov.

Za zamestnávateľa:
V Bratislave dňa 11. 09. 2019

.....
Michal Němec
riaditeľ
Štátny inštitút odborného vzdelávania

Za odborovú organizáciu:
V Bratislave dňa 11. 09. 2019

.....
Ing. Vlasta Púchovská
predseda závodného výboru
Základná odborová organizácia
odborového zväzu ŠIOV