

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

uzatvorená na roky 2014 – 2016

medzi

**SLOVENSKOU BANKOVOU ASOCIÁCIOU,
Rajská 15/A, Bratislava**

**zastúpenou p. Ing. Igorom Vidom,
prezidentom Slovenskej bankovej asociácie**

(ďalej len „zamestnávateľa“)

a

**ODBOROVÝM ZVÄZOM
PRACOVNÍKOV PEŇAŽNÍCTVA A POISŤOVNÍCTVA,
Bratislava, Vajnorská 1**

**zastúpeným p. Ing. Svetozárom Michálkom, predsedom
odborového zväzu pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva**

(ďalej len „odborový zväz“)

OBSAH

Časť I.

ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1	4
Predmet kolektívnej zmluvy.....	4
Článok 2.....	4
Pôsobnosť a záväznosť kolektívnej zmluvy.....	4

Časť II.

ZÁKLADNÉ PRÁVA ZAMESTNANCOV A ODBOROV

Článok 3	5
Základné práva zamestnancov	5
Článok 4.....	5
Odborové práva	5
Článok 5.....	6
Zákaz diskriminácie.....	6
Článok 6.....	7
Sociálny zmier.....	7

Časť III.

PODMIENKY PRE ČINNOSŤ ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ

Článok 7	7
Pôsobenie na pracoviskách	7
Článok 8.....	7
Organizačné a materiálne podmienky.....	7
Článok 9.....	8
Ochrana zástupcov zamestnancov	8

Časť IV.

KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10.....	9
Kolektívne vyjednávanie	9
Článok 11.....	9
Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch.....	9
Článok 12.....	9
Právo na spolurozhodovanie	9
Článok 13.....	10
Právo na prerokovanie	10
Článok 14.....	10
Právo na informácie	10
Článok 15.....	11
Kontrolná činnosť.....	11
Článok 16.....	11
Pracovný poriadok.....	11
Článok 17.....	12
Vzdelávanie zamestnancov.....	12
Článok 18.....	12
Organizačné zmeny, hromadné prepúšťanie a odstupné	12

Časť V.

ODMEŇOVANIE

Článok 19	14
Mzdové prostriedky	14
Článok 20	14
Mzdové formy a mzdové podmienky	14
Článok 21	15
Mzdové zvýhodnenie	15
Článok 22	16
Mimoriadne mzdy	16
Článok 23	16
Zaručená mzda	16
Článok 24	16
Výplata mzdy	16
Článok 25	17
Odchodné	17

Časť VI.

PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

Článok 26	17
Pracovný čas	17
Článok 27	19
Dovolenka	19

Časť VII.

OCHRANA PRÁCE

Článok 28	19
Ochrana práce	19

Časť VIII.

SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA

Článok 29	21
Sociálny fond	21
Článok 30	21
Ochrana zdravia a prekážky v práci	21
Článok 31	22
Stravovanie zamestnancov	22
Článok 32	23
Doplňkové dôchodkové sporenie a životné poistenie	23
Článok 33	23
Športová činnosť	23
Článok 34	23
Zamestnanecké výhody	23

Časť IX.

RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PRACOVNÝCH SPOROV

Článok 35	24
Pracovnoprávne spory	24
Článok 36	24
Kolektívne spory	24

Časť X.

KONTROLA PLNENIA ZÁVÄZKOV KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Článok 37	24
Hodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy	24

Časť XI.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 38	25
Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy	25
Článok 39	26
Uloženie kolektívnej zmluvy	26

Časť I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1 Predmet kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva uzatvorená medzi Slovenskou bankovou asociáciou (ďalej len „SBA“) a Odborovým zväzom pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva (ďalej len „OZ“) vychádza z ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov a je podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa (ďalej len „kolektívna zmluva“).
2. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami bánk, ktoré sú členmi SBA.
3. Kolektívna zmluva vychádza v plnom rozsahu z ustanovení zákona o kolektívnom vyjednávaní a zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“).
4. Kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako upravuje ZP alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.
5. Podmienky, stanovené v ZP alebo inom pracovnoprávnom predpise, ktoré zhodne považujú obidve zmluvné strany za dôležité v prípadoch, v ktorých sa nemožno od ich znenia odchyliť alebo neboli dojednané výhodnejšie, uvádza kolektívna zmluva v rozsahu príslušného všeobecne záväzného právneho predpisu alebo s odkazom na jeho znenie.
6. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
7. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

Článok 2 Pôsobnosť a záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľom, bez ohľadu na členstvo zamestnancov v odborovej organizácii.
2. Kolektívna zmluva je uzavretá v zmysle vyhlášky 306/2007 Z.z. v znení neskorších predpisov za zamestnancov v sekcii K - Financovanie a poisťovacie činnosti, divízii 64.
3. Kolektívna zmluva je záväzná pre:
 - a) zmluvné strany a ich právnych nástupcov;
 - b) členov SBA;

- c) zamestnávateľov, na ktorých bude rozšírená na základe zákona o kolektívnom vyjednávaní.
4. Kolektívna zmluva je základom pre uzatváranie podnikových kolektívnych zmlúv a určuje podmienky, ktoré sú pre tieto kolektívne zmluvy záväzné ako minimálne, resp. maximálne.
5. Pre zamestnávateľa, ktorý neuzavrel podnikovú kolektívnu zmluvu je záväzná táto kolektívna zmluva a všetci zamestnanci zamestnávateľa majú nárok na jej plnenie.
6. Závazky prijaté v podnikových kolektívnych zmluvách, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo zaručujú zamestnancom nároky v menšom rozsahu než stanovujú všeobecne záväzné právne predpisy alebo táto kolektívna zmluva, sú neplatné.
7. Kolektívna zmluva je nadradená vnútorným predpisom zamestnávateľov v rozsahu uzatvorených záväzkov.

Časť II. ZÁKLADNÉ PRÁVA ZAMESTNANCOV A ODBOROV

Článok 3 Základné práva zamestnancov

1. Zamestnávateľia sa zaväzujú zabezpečiť zachovanie práv zamestnancov vymedzených vo všeobecne záväzných právnych predpisoch a vnútorných predpisoch.
2. Zamestnanci majú právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci.
3. Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.
4. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.
5. Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu, odmeňovaní a pracovnému postupu, odbornému vzdelávaniu a pracovným podmienkam.

Článok 4 Odborové práva

Zamestnávateľia sa zaväzujú zabezpečiť zachovanie odborových práv, a to predovšetkým práva slobodného združovania zamestnancov v odboroch a kolektívneho vyjednávania v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 5

Zákaz diskriminácie

1. Zamestnávateľia budú v pracovnoprávných vzťahoch dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania ustanovenú pre oblasť pracovnoprávných vzťahov zákonom č. 365/2004 Z.z. zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
2. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania je zakázaná diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka politického alebo iného zmýšľania, členstva v odborovej organizácii, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo postavenia v zamestnaní.
3. 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.
4. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa bodov 1 a 2. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu, najneskôr do 30 dní odpovedať a následne vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
5. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním podmienok podľa bodu 3 sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom.
6. Zamestnávateľia sa zaväzujú dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnancami najmä pokiaľ ide o ich pracovné podmienky vrátane odmeňovania za prácu a iné peňažné plnenia, odbornú prípravu a príležitosť dosiahnuť funkčný alebo iný postup v zamestnaní.
7. Zamestnávateľia nebudú diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, názory a námety, kritické pripomienky, činnosť a plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu odborovej funkcie.
8. Ak zamestnanec predloží dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo.
9. Zamestnávateľia sa zaväzujú prijať opatrenia proti vzniku mobbingu, bossingu a sexuálnemu obťažovaniu na pracoviskách. Za tým účelom definujú vo vnútorných predpisoch vydaných po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu alebo v podnikových kolektívnych zmluvách správania, ktoré mobbing, bossing a sexuálne obťažovanie charakterizujú a stanovujú postup pre riešenie takýchto prípadov, vrátane prípadov podozrení z ich využívania.

Článok 6 **Sociálny zmier**

1. Zmluvné strany, vychádzajúc z plnenia záväzkov tejto kolektívnej zmluvy, sa zaväzujú zachovávať sociálny zmier a poskytovať si za uvedeným účelom vzájomne potrebné sociálnoekonomické informácie, pokiaľ ich poskytovanie nie je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú na poskytovanie súčinnosti, informácií a riešenie podnetov najeskôr v lehote 30 dní od doručenia požiadavky druhej strane vo forme zodpovedajúcej forme požiadavky.
3. Členovia odborového zväzu zastávajúci manažérske pozície nie sú viazaní rozhodnutím odborových orgánov vo veciach, v ktorých by mohlo prísť ku konfliktu záujmov.

Časť III. **PODMIENKY PRE ČINNOSŤ ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ**

Článok 7 **Pôsobenie na pracoviskách**

Zamestnávateľa sa zaväzujú umožniť pôsobenie odborových organizácií na svojich pracoviskách a vytvárať im k tomu primerané organizačné a materiálne podmienky v súlade s ustanoveniami ZP a kolektívnej zmluvy.

Článok 8 **Organizačné a materiálne podmienky**

1. Zamestnávateľa poskytnú podľa svojich prevádzkových možností bezplatne pre činnosť podnikových odborových orgánov v potrebnom rozsahu:
 - a) miestnosti s príslušným vybavením a uhradia náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) kancelárske potreby, výpočtovú, rozmnožovaciu a komunikačnú techniku,
 - c) služobné (referentské) vozidlo pre jednotlivé pracovné cesty a účasť na vzdelávaní.Rozsah bezplatne poskytovaného materiálneho vybavenia dohodne zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom v podnikovej kolektívnej zmluve.
2. Zamestnávateľa umožnia využívať odborovým orgánom elektronickú komunikáciu prostredníctvom internetu, intranetu, elektronickej pošty, elektronických alebo tlačených periodík zamestnávateľa. Podmienky využívania jednotlivých komunikačných kanálov budú dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve v súlade so zásadami internej komunikácie zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľa budú vytvárať podmienky pre činnosť odborového orgánu a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) v zmysle príslušných ustanovení ZP.
4. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

5. OZ sa zaväzuje, že členovia príslušného odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre BOZP budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá po dobu stanovenú všeobecne záväznými právnymi predpismi.
6. OZ sa zaväzuje, že podnikové odborové orgány budú vyvíjať svoju činnosť, ktorá bezprostredne nesúvisí s plnením úloh zamestnávateľa, mimo určeného pracovného času.
7. Podmienky pre uvoľnenie zamestnancov dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa (ďalej len „uvoľnený funkcionár“) a pre poskytnutie náhrady mzdy takto uvoľneným funkcionárom, ako aj jej výšku počas ich funkčného obdobia, budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách.
8. Ďalšie podmienky na činnosť uvoľnených funkcionárov budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách tak, aby mohli v ZP stanovenom rozsahu plniť úlohy zástupcov zamestnancov a poskytovať zamestnávateľovi ZP predpísanú súčinnosť.
9. Na uvoľnených funkcionárov sa v plnom rozsahu vzťahuje príslušná podniková kolektívna zmluva a táto kolektívna zmluva.
10. Zamestnávateľa poskytnú zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou mzdy na aktivity súvisiace s výkonom ich funkcie alebo účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje OZ, príslušný odborový orgán alebo zamestnávateľ, ak ich nemožno vykonať mimo pracovného času. Bližšie podmienky poskytnutia pracovného voľna budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách.
11. Zamestnávateľa zabezpečia v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a Stanovami OZ zrážanie členských príspevkov členom OZ a ich bezodkladné poukazovanie na účty príslušných odborových organizácií. Bližšie podmienky zrážania budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách.

Článok 9

Ochrana zástupcov zamestnancov

1. Zamestnávateľa budú rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas dvanástich mesiacov po jeho skončení, v súlade s ustanoveniami § 240 ZP.
2. Člen príslušného odborového orgánu a zástupca zamestnancov pre BOZP je chránený proti opatreniam, ktoré by boli motivované jeho postavením alebo činnosťou, a ktoré by ho mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru.
3. Zamestnávateľ môže dať v čase funkčného obdobia a počas dvanástich mesiacov po jeho skončení členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

4. Po skončení funkčného obdobia zaradia zamestnávateľa uvoľneného odborového funkcionára na pracovné miesto alebo funkciu, ktorú zastával pred nástupom do uvoľnenej odborovej funkcie, pokiaľ sa nedohodnú inak. Ak to nie je z vážnych prevádzkových dôvodov možné, zaradia ho na iné pracovné miesto primerané úrovni jeho kvalifikácie, alebo mu umožnia prednostne rekvalifikáciu podľa všeobecne záväzných právnych predpisov.

Časť IV. KOLEKTÍVNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10 Kolektívne vyjednávanie

1. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.
2. Zamestnávateľa budú pri kolektívnom vyjednávaní považovať príslušný odborový orgán za svojho sociálneho partnera.

Článok 11 Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch

1. Zamestnanci majú v zmysle ZP právo prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňovať sa na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov.
2. Zamestnanci sa prostredníctvom príslušného odborového orgánu zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - a) spolurozhodovaním,
 - b) prerokovaním,
 - c) právom na informácie,
 - d) kontrolnou činnosťou.
3. Zamestnanci majú právo prostredníctvom odborovej organizácie, u zamestnávateľa kde nepôsobí odborová organizácia prostredníctvom zamestnaneckej rady, resp. zamestnaneckého dôverníka, vyjadriť sa ku všetkým zásadným otázkam súvisiacim s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa a predkladať svoje návrhy, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.

Článok 12 Právo na spolurozhodovanie

1. Spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, kde sa na vykonanie určitého právneho úkonu, či prijatia opatrenia zamestnávateľa, vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo dohoda s ním.
2. Odborový orgán spolurozhoduje so zamestnávateľom v prípadoch taxatívne stanovených v ZP.

3. Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (tvorba, výška, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov a spôsob preukazovania výdavkov) a v zákone č. 124/2006 Z.z o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov (vydávanie predpisov na zaistenie BOZP).

Článok 13

Právo na prerokovanie

1. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.
2. Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami ZP vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach, špecifikovaných v podnikových kolektívnych zmluvách,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 - f) poskytnutie pracovného voľna na výkon funkcie v odborovom orgáne,
 - g) zamestnávateľom požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 € (§191 ods. 4 ZP),
 - h) rozhodnutie o neospravedlnenom zmeškaní v práci.
3. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase pred prijatím konečného rozhodnutia v orgánoch zamestnávateľa, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.
4. Na účely uvedené v bode 3 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady v písomnej forme v slovenskom jazyku, ak sa nedohodne inak a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.
5. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný v súlade s ustanovením § 74 ZP vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru v lehotách stanovených v ustanovení § 74 ZP. Ak v týchto lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 14

Právo na informácie

1. Informovanie je poskytnutie písomných údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.

2. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji svojej činnosti na nasledujúce obdobie, ktorým je spravidla nasledujúci kalendárny rok. Podmienky informovania z hľadiska formy, rozsahu a periodicity budú dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve.
3. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by ho mohli poškodiť alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.
4. Zamestnávateľ predloží zástupcom zamestnancov mesačne informácie o uzavretých a skončených pracovných pomeroch zamestnancov a o zmenách vo vedúcich funkciách zamestnávateľa.

Článok 15 **Kontrolná činnosť**

1. Príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov v súlade so ZP a záväzkov zakotvených v tejto kolektívnej zmluve a podnikovej kolektívnej zmluve.
2. Príslušný odborový orgán je oprávnený najmä:
 - a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská,
 - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e) navrhovať zamestnávateľovi a orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv.
3. Zamestnávateľ je povinný informácie o porušovaní pracovnoprávných predpisov a kolektívnych zmlúv preveriť. Na odstránenie zistených nedostatkov je zamestnávateľ povinný prijať opatrenia v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Zamestnávateľ v lehote 30 dní od doručenia podnetu informuje príslušný odborový orgán o výsledku šetrenia, v zložitejších prípadoch o jeho aktuálnom stave.

Článok 16 **Pracovný poriadok**

1. Pracovný poriadok v súlade s právnymi predpismi bližšie konkretizuje ustanovenia ZP podľa osobitných podmienok zamestnávateľa.
2. Pracovný poriadok môže zamestnávateľ vydať po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.

3. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, kedy bol u zamestnávateľa zverejnený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.
4. Zamestnávateľa sa zaväzujú každého zamestnanca s vydaným pracovným poriadkom oboznámiť.

Článok 17 **Vzdelávanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľa budú v súlade s vlastnými potrebami a možnosťami vytvárať podmienky pre trvalé prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie všetkých zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom raz ročne opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. K prerokovaniu zamestnávateľ poskytne písomné informácie a podklady v termíne a v rozsahu dohodnutom v podnikovej kolektívnej zmluve.
3. Účasť na vzdelávaní organizovanom zamestnávateľom je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Vzdelávanie, ktorého je zamestnanec povinný sa zúčastniť, a ktoré sa uskutoční nad rozsah týždenného pracovného času dohodnutého v podnikovej zmluve, je prácou nadčas, za ktorú patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške podľa čl. 20 alebo náhradné voľno podľa §121 ods.3 ZP, ak nie je v podnikovej kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom, v zmysle §121 ods. 2 ZP dohodnuté inak.

Článok 18 **Organizačné zmeny, hromadné prepúšťanie a odstupné**

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú najneskôr v lehote stanovenej právnym predpisom, informovať príslušnú odborovú organizáciu o pripravovaných štrukturálnych zmenách, organizačných alebo racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov z práce.
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 najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
 - c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.
3. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a

- opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o
- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
4. Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania
 - a) Národnému úradu práce,
 - b) zástupcom zamestnancov.
 5. Zástupcovia zamestnancov môžu Národnému úradu práce predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.
 6. Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa bodu 5 písm. a).
 7. Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v bodoch 3 až 5 a 7, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy v sume, ktorá bude dohodnutá v podnikovej kolektívnej zmluve, najmenej dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134 ZP.
 8. Ustanovenia bodov 2 až 8 sa nevzťahujú na skončenie pracovného pomeru uzatvoreného na určitú dobu uplynutím tejto doby.
 9. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené v bodoch 3 až 5 priamo voči dotknutým zamestnancom.
 10. Povinnosti ustanovené v bodoch 2 až 5 plní zamestnávateľ aj vtedy, ak rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní prijal riadiaci zamestnávateľ uvedený v § 241a ods. 3 ZP.
 11. Na účely hromadného prepúšťania sa za časť zamestnávateľa považuje aj organizačná zložka zamestnávateľa, ktorá má postavenie odštepného závodu zapísaného do obchodného registra podľa osobitného predpisu.
 12. Zamestnávateľ vypláca odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na výplate odstupného inak.
 13. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa v zmysle ustanovení ZP.
 14. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať podnikovú kolektívnu zmluvu, dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom a to až do skončenia jej účinnosti.

15. Zamestnávateelia sa zaväzujú viesť vnútorný informačný systém o voľných pracovných miestach. Spôsob zverejňovania informácií a ďalšie podmienky upravujú vo vnútorných predpisoch, informácie o voľných pracovných miestach budú dostupné pre všetkých zamestnancov.
16. Zamestnávateelia sa zaväzujú, že v prípade realizácie organizačných zmien týkajúcich sa oboch partnerov¹⁾ zamestnaných u zamestnávateľa, skončia pracovný pomer len s jedným z nich, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové podmienky alebo výsledky ich práce a pokiaľ takýto spôsob spolužitia zamestnávateľovi vopred oznámili.
17. Návrh dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP bude druhej strane doručený najmenej tri pracovné dni pred navrhovaným termínom skončenia pracovného pomeru.
18. Zamestnávateelia budú pri tvorbe podnikových kolektívnych zmlúv rokovať s príslušnými odborovými orgánmi o zvýšení odstupného nad rámec ustanovení ZP.

Časť V. ODMEŇOVANIE

Článok 19 Mzdové prostriedky

1. Zamestnávateelia sa zaväzujú zvýšiť v rokoch 2014 a 2015 každoročne priemerný zárobok určený v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce v závislosti od plnenia rozhodujúcich ukazovateľov profilujúcich ekonomickú úspešnosť banky tak, že v prípade ich dosiahnutia v plánovanej výške bude zvýšenie najmenej 1,5 % oproti predchádzajúcemu roku. Pri určovaní výšky priemerného zárobku nebude prihliadané na mzdu tých zamestnancov, ktorých odmeňovanie je alebo bude vykonávané v zmysle Smernice Európskeho parlamentu a Rady 210/76/EU z 24. novembra 2010. Zmluvné strany sa zaväzujú dohodnúť v roku 2015 zvýšenie priemerného zárobku zamestnancov v roku 2016.
2. Zamestnávateelia vopred zabezpečia informovanie zamestnancov o rozhodujúcich ukazovateľoch profilujúcich ekonomickú úspešnosť banky, spravidla pred začiatkom kalendárneho roka.
3. V podnikových kolektívnych zmluvách je možné dohodnúť mzdový nárast osobitne pre kategórie zamestnancov s nižším príjmom.

Článok 20 Mzdové formy a mzdové podmienky

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

¹⁾ partnerské spolužitie trvalého charakteru osôb sebe navzájom blízkych, so spoločnou úhradou nákladov na domácnosť podľa § 115 Občianskeho zákonníka

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 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.
3. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.
4. Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, vnútornom predpise alebo ich dohodne so zamestnancom v pracovnej zmluve, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.
5. V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky mzdy poskytované za prácu a podmienky ich poskytovania.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že mzdové formy budú zamerané predovšetkým na motiváciu zamestnancov k dosiahnutiu čo najlepších pracovných výsledkov.
7. Pri uplatňovaní mzdových foriem bude uskutočňovaná zárobková diferenciácia podľa skutočne dosahovaných pracovných výsledkov a jej ekonomických prínosov pre zamestnávateľa pri zachovaní zásad zakotvených v § 119a ZP.
8. Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.
9. Mzda dohodnutá v pracovnej zmluve zamestnancov vykonávajúcich bankové činnosti nesmie byť nižšia ako 500 EUR pri plnom pracovnom úväzku zamestnanca.

Článok 21

Mzdové zvýhodnenie

1. Zamestnávatelia poskytnú minimálne tieto mzdové zvýhodnenia (pokiaľ nie sú zohľadnené pri stanovení základných zmluvných miezd):
 - 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. Ak sa zamestnávateľ so

zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas štyroch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa predchádzajúcej vety.

- b) Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne. V týchto prípadoch za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.
 - c) Za prácu vo sviatok a v iných dňoch pracovného pokoja patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 50 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok alebo v deň pracovného pokoja, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.
 - d) Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci sa prizná najmenej vo výške 0,75 EUR za hodinu odpracovanú v čase od 22.00 do 6.00 hodiny.
2. Zamestnávateľia môžu dohodnúť v podnikových kolektívnych zmluvách výšku mzdového zvýhodnenia za pracovnú pohotovosť nad rámec ZP.
 3. V podnikových kolektívnych zmluvách alebo vo vnútorných mzdových predpisoch, vydaných po dohode s príslušným odborovým orgánom, môžu byť stanovené podmienky pre poskytovanie ďalších mzdových zvýhodnení.

Článok 22 **Mimoriadne mzdy**

Zamestnávateľia prerokujú s odborovými orgánmi pri príprave podnikových kolektívnych zmlúv, resp. vnútorných predpisov zamestnávateľa, spôsob ohodnotenia dlhoročne dosahovaných pozitívnych pracovných výsledkov zamestnanca pri jeho životných a pracovných jubileách.

Článok 23 **Zaručená mzda**

Zamestnancom sa nezávisle od celkových výsledkov zamestnávateľa zaručuje výplata mzdy najmenej vo výške priznanej základnej mzdy a mzdových zvýhodnení, na ktoré im vznikol nárok podľa článku 20 a 21 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 24 **Výplata mzdy**

1. Zamestnancovi s miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy v cudzine možno s jeho súhlasom alebo na jeho písomnú žiadosť poskytovať mzdu alebo jej časť v cudzej mene.

Prepočet výšky mzdy v EUR na cudziu menu sa vykoná podľa kurzu peňažných prostriedkov v cudzej mene vyhláseného Národnou bankou Slovenska v deň predchádzajúci dňu určenému na výplatu mzdy alebo v iný dohodnutý deň.

2. Mzda sa vypláca zamestnancovi v peniazoch a to v termínoch dohodnutých v podnikových kolektívnych zmluvách alebo pracovných zmluvách.
3. Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia zamestnania, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.
4. Zamestnávateľ po vykonaní zrážok zo mzdy, bude poukazovať mzdu zamestnanca s jeho súhlasom na jeho účet vedený v banke, tak aby bola zamestnancovi poskytnutá najneskôr v dohodnutý deň výplaty. V prípade požiadavky zamestnanca zamestnávateľ môže mzdu poukazovať aj na viac zamestnancom určených bankových účtov.

Článok 25

Odchodné

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 vo výške najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. V prípade, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 15 rokov, patrí mu odchodné vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Časť VI.

PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

Článok 26

Pracovný čas

1. Pracovný čas je pracovný úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
2. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je najviac 38 hodín a $\frac{3}{4}$ hodiny týždenne. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.
3. Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, môže zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom, za podmienok ustanovených v ZP, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne. Ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, môže zamestnávateľ - u ktorého nepôsobí odborová organizácia, za podmienok ustanovených v ZP, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne najviac na obdobie 12 mesiacov; plnenie tohto ustanovenia zamestnávateľ preukáže v termíne hodnotenia tejto kolektívnej zmluvy.

4. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom zaviesť pružný pracovný čas. Pri stanovení podmienok využívania pružného pracovného času sa bude prihliadať na záujem zamestnávateľa i oprávnené záujmy zamestnancov.
5. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Ďalšie podrobnosti plnenia tohto ustanovenia budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách alebo iných predpisoch zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľia budú pri rozvrhu pracovného času postupovať v súlade s ustanoveniami § 93 ZP pri dodržaní stanovenej súčinnosti zo zástupcami zamestnancov.
7. Rozvrhnutie pracovného času (pracovných zmien) je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
8. Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny po dohode so zástupcami zamestnancov rozdeliť na dve časti.
9. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, najneskôr po piatich hodinách práce prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času a neposkytuje sa na začiatku a konci zmeny. Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia, zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise.
10. Zamestnávateľ môže prácu v dňoch pracovného pokoja nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, pred dňom takéhoto výkonu práce, s obsahom a písomnými podkladmi zodpovedajúcimi predmetu rokovania.
11. Zamestnávateľia budú dbať na primeraný stav počtu zamestnancov tak, aby v maximálnej miere obmedzili potrebu práce nadčas a vytvorili podmienky na plnenie pracovných úloh zamestnancov v rámci dohodnutého pracovného času a rozvrhu pracovných zmien.
12. Odborové orgány sa zaväzujú, že budú účinne spolupracovať so zamestnávateľmi pri riešení problematiky pracovného času spôsobom ustanoveným ZP a v záujme efektívnej a racionálnej organizácie práce zamestnávateľov.
13. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.

14. Zamestnávateľa sa zaväzujú prijímať účinné opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov v evidencii pracovného času so zameraním na dodržiavanie rozsahu pracovného času dohodnutého v bode 2 tohto článku.
15. Zamestnávateľa budú prijímať opatrenia na vyváženie pracovného a súkromného života zamestnancov.

Článok 27 Dovolenka

1. Pri stanovení plánu dovoleniiek sa vyžaduje súhlas príslušného odborového orgánu.
2. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.
3. Ak dovolenku čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 87 ZP), patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere.
4. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov alebo príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.
5. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
6. V prípade zmeny ustanovení ZP týkajúcich sa dovolenky sa bude postupovať podľa ich aktuálneho znenia.

Časť VII. OCHRANA PRÁCE

Článok 28 Ochrana práce

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú postupovať pri ochrane práce v súčinnosti s príslušnými odborovými orgánmi v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.
2. Zamestnávateľa vydajú predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 39 ZP po dohode so zástupcami zamestnancov.

3. Zamestnávateľa sa zaväzujú vytvárať také pracovné podmienky, aby v čo najväčšej miere obmedzili možnosť priameho poškodenia zdravia zamestnancov v súvislosti s ozbrojeným prepados pracoviska (vrátane zamestnancov spolupracujúcich pri preprave hotovosti). V prípade ozbrojeného prepadu majú dotknutí zamestnanci nárok na jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy a psychologickú pomoc. Zamestnávateľa určia v interných predpisoch alebo dohodnú v kolektívnych zmluvách postup pre riešenie prípadného fyzického alebo psychického poškodenia zdravia, spôsob a výšku odškodnenia zamestnancov pri trvalom poškodení zdravia alebo smrti zamestnanca, pri pozostalých: manžela/manželku a nezaopatrené deti.
4. Zamestnávateľa sa zaväzujú vykonať za účasti zástupcov zamestnancov na všetkých pracoviskách previerku BOZP a pracovného prostredia v súlade s ustanoveniami zákona č. 124/2006 Z.z o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon“) a zistené nedostatky v dohodnutých termínoch odstrániť.
5. Zamestnávateľa sa zaväzujú vytvoriť zástupcom zamestnancov pre BOZP podmienky pre účasť na pravidelných previerkach a poskytnúť im k tomu odbornú prípravu v súlade s § 19 zákona.
6. Zamestnávateľa zamestnávajúci viac ako 100 zamestnancov zriadia ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvoria podmienky na jej činnosť v súlade s § 20 zákona.
7. Zamestnávateľa sa zaväzujú zabezpečiť pre svojich zamestnancov lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.
8. Zamestnávateľa prerokujú s príslušnými odborovými orgánmi príp. so zástupcom zamestnancov spôsob zabezpečenia preventívnej zdravotnej starostlivosti pre svojich zamestnancov.
9. Zamestnávateľa budú vyvíjať aktivity s cieľom predchádzať rizikovým faktorom na pracoviskách v súlade s vyhláškou č. 448/2007 Z. z.
10. U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia má aj OZ právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riade vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetřovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Časť VIII. SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA

Článok 29 Sociálny fond

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších prepisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“).
2. Zamestnávateľa vykazujúci zisk, sa za predpokladu splnenia všetkých daňových a odvodových povinností zaväzujú, na plnenie svojich sociálnych programov vytvoriť sociálny fond a to povinným prídélom vo výške 1,0 % a ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde. Ďalší príspevok do sociálneho fondu prídélom zo zisku, môžu zamestnávateľa dohodnúť s príslušnými odborovými orgánmi v podnikových kolektívnych zmluvách.
3. Zostatky sociálneho fondu z predchádzajúceho kalendárneho roka a poskytnutých zamestnancom zo sociálneho fondu presunie zamestnávateľ do sociálneho fondu na daný kalendárny rok.
4. Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu bude realizované podľa zásad dohodnutých v podnikových kolektívnych zmluvách podľa § 7 ods. 4 zákona o sociálnom fonde. Účelové rozdelenie prostriedkov sociálneho fondu a pravidiel ich použitia budú dohodnuté s príslušnými odborovými orgánmi v podnikových kolektívnych zmluvách.
5. Zamestnávateľa sa zaväzujú hospodáriť s finančnými prostriedkami sociálneho fondu podľa zákona o sociálnom fonde a v záujme naplňovania podnikovej sociálnej politiky na príslušné obdobie prerokovanej s príslušnými odborovými orgánmi.
6. Tvorba a použitie sociálneho fondu je predmetom kolektívneho vyjednávania a jeho rozpočet tvorí prílohu podnikovej kolektívnej zmluvy.

Článok 30 Ochrana zdravia a prekážky v práci

1. Zamestnávateľa poskytnú na prehlbenie starostlivosti najmenej jedenkrát za kalendárny štvrt'rok jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy:
 - a) osamelým zamestnancom, starajúcim sa o dieťa do dovŕšenia 15 rokov veku (u invalidných detí do dovŕšenia 26 rokov veku) v prípade, že dieťa nie je umiestnené zariadení sociálnej starostlivosti,
 - b) tehotným ženám, počínajúc 4. mesiacom tehotenstva, do dňa nástupu na materskú dovolenku.

Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prenášať do nasledujúceho štvrt'roka. Pre zamestnávateľov, ktorí dojednali predĺženie dovolenky o jeden týždeň nad zákonom stanovený rozsah, nie je toto ustanovenie záväzné.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na povinných a v podnikových kolektívnych zmluvách

dohodnutých preventívnych lekárskech prehliadkach, na darovaní krvi a aferéze, darovaní ďalších biologických materiálov.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy pri úmrtí manžela/manželky, rodičov alebo detí o jeden deň nad rámec stanovený ZP.
4. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti v súlade s § 8, bod 2, zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, náhradu príjmu:
 - a) od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25 %,
 - b) od štvrtého do desiateho dňa vo výške 80 %,denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 31

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľia zabezpečia zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemajú voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali najmenej štyri hodiny. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa bodu 1 podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Ak pracovná zmena trvá viac ako 10,5 hodiny, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla alebo stravnej poukážky.
3. Zamestnávateľia budú prispievať na stravovanie podľa bodu 1 a 2 tohto článku vo výške najmenej 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 h podľa osobitného predpisu.
4. Zamestnávateľ môže po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom:
 - a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo počas inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
 - b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
 - c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa bodu 3.
5. Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže stravovanie zabezpečiť alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania

zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v § 152 ods. 3 ZP.

6. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie alebo ak by zabezpečené stravovanie bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.

Článok 32

Doplnkové dôchodkové sporenie a životné poistenie

Zamestnávatelia sa zaväzujú vytvárať podmienky pre poskytovanie prostriedkov na doplnkové dôchodkové sporenie svojich zamestnancov v súlade so zákonom č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov a v rozsahu dohodnutom v podnikových kolektívnych zmluvách alebo vo vnútorných predpisoch.

Článok 33

Športová činnosť

1. Zmluvné strany sa dohodli koordinovať svoju činnosť pri príprave a financovaní športových akcií pre zamestnancov.
2. OZ sa zaväzuje zorganizovať v spolupráci so zamestnávateľmi pre zamestnancov zamestnávateľov najviac tri športové akcie za rok.
3. Zamestnávatelia sa zaväzujú poskytnúť OZ, v prípade účasti zamestnancov na športovej akcii, finančný príspevok vo výške ekonomických nákladov na účastníka vyčíslených odborovým zväzom. Forma a spôsob poskytnutia príspevku budú dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve.

Článok 34

Zamestnanecké výhody

1. Zamestnávatelia prerokujú s príslušnými odborovými orgánmi spôsob a rozsah poskytovania zvýhodnených služieb bankového, resp. poisťovacieho charakteru pre svojich zamestnancov.
2. V prípade rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP, zamestnávatelia zvažia možnosť úpravy resp. odkladu splátok zvýhodnených zamestnaneckých úverov poskytnutých zamestnávateľom, s prihliadnutím na ekonomickú situáciu uvoľňovaného zamestnanca. Konkrétne podmienky tohto postupu sa dohodnú v podnikových kolektívnych zmluvách, príp. vnútorných predpisoch.
3. Zamestnávatelia sa zaväzujú poskytovať svojim zamestnancom bezplatné poradenstvo v pracovnoprávných otázkach s cieľom predchádzať súdnym sporom a konfliktom na pracoviskách, pokiaľ to nie je v konflikte so záujmom zamestnávateľa.

Časť IX.
RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PRACOVNÝCH SPOROV

Článok 35
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 súdy.
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 riaditeľmi organizačných jednotiek peňažných ústavov a príslušnými odborovými orgánmi, a to v lehote do 30 dní od doručenia písomného podnetu zamestnanca. V tejto lehote vyrozumie písomne zamestnanca o výsledku rokovania strana, ktorej bol podnet doručený.
3. Podnety, ktoré budú doručené vyšším odborovým orgánom, budú riešené v súčinnosti s predstaviteľmi príslušných zamestnávateľov.
4. Podnety, ktoré nebudú vyriešené na úrovni príslušných zamestnávateľov, budú riešené v súčinnosti s SBA a odborovým zväzom.

Článok 36
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). Stranami sporu sú vždy zmluvné strany tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú predchádzať týmto sporom, a to predovšetkým dôsledným uplatňovaním všetkých foriem a spôsobov rokovaní, obvyklých medzi zmluvnými stranami.

Časť X.
KONTROLA PLNENIA ZÁVÄZKOV KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Článok 37
Hodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy

1. Najmenej jedenkrát za kalendárny polrok, najneskôr 90 dní po ukončení kalendárneho polroka bude uskutočnená priebežná kontrola plnenia záväzkov v tejto kolektívnej zmluve, a to na spoločnom zasadnutí vyjednávacích komisií vytvorených zmluvnými stranami.

2. Najneskôr 90 dní po ukončení kalendárneho roka bude zmluvnými stranami vykonané vyhodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy; v prípade zistenia neplnenia zmluvné strany dohodnú spôsob odstránenia neplnenia, resp. nápravu.
3. Zamestnávateľa sa zaväzujú vypracovať a predložiť na spoločné zasadnutie vyjednávacích komisií hodnotenie plnenia záväzkov kolektívnej zmluvy za všetkých členov SBA v dohodnutom formáte.

Časť XI. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 38 Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2016.
2. Podnikové kolektívne zmluvy a vnútorné predpisy zosúladia zamestnávateľa a odborové organizácie s touto kolektívnou zmluvou do 31. 03. 2014.
3. Účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom dohodnutého obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná inak, alebo pokiaľ nie je uzatvorená nová KZ vyššieho stupňa alebo jej dodatok.
4. Členovia štatutárneho orgánu alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie sa zaväzujú, že prerokujú KZ v tých orgánoch, ktoré sú podľa ich stanov príslušné v mene zmluvnej strany rokovať a uzavierať kolektívnu zmluvu, resp. uzatvárať takéto záväzky. Keď uznesenie týchto orgánov neumožní dodržať niektoré záväzky tejto KZ, začne tento zamestnávateľ bez zbytočného odkladu, z poverenia SBA rokovať s OZ o úprave nárokov zamestnancov.
5. Zamestnávateľa, u ktorých nie je ustanovená odborová organizácia, sa zaväzujú dodržiavať záväzky uzatvorené v tejto KZ v plnom rozsahu.
6. Príslušný odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom KZ do 15 dní od jej uzavretia.
7. Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s obsahom a platnosťou príslušnej KZ.
8. Zmluvné strany sú oprávnené vykonávať zmeny tejto KZ len na základe vzájomnej dohody v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi. Zmenu alebo doplnenie tejto KZ môže navrhnúť ktorákoľvek zo zmluvných strán. O návrhu je druhá strana povinná rokovať do 30 dní odo dňa doručenia písomného návrhu.
9. Zmluvné strany zaväzujú rokovať o zmene KZ vždy, keď budú prijaté nové všeobecne záväzné právne predpisy upravujúce ustanovenia, ktoré sú jej predmetom.
10. Zmluvné strany sa zaväzujú najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ začať rokovať o uzatvorení novej KZ, prípadne o dodatku k nej.

Článok 39
Uloženie kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva bola vyhotovená v piatich rovnopisoch.
2. Každá zo zmluvných strán dostane dva rovnopisy.
3. Zástupca zamestnávateľov je povinný odovzdať jeden rovnopis tejto kolektívnej zmluvy na uloženie Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky do 15 dní odo dňa jej podpísania. Rovnaký postup je pri zmene kolektívnej zmluvy.
4. 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.

Prílohy:

č. 1: Zoznam zamestnávateľov za ktorých bola táto kolektívna zmluva uzavretá

V Bratislave dňa 20. decembra 2013

Ing. Svetozár Michálek
za odborový zväz

Ing. Igor Vida
za zamestnávateľov