

Časť I. ÚVODNÉ USTANOVENIE

Článok 1 PREDMET KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Kolektívna zmluva uzatvorená na roky 2014-2016 medzi Slovenskou záručnou a rozvojovou bankou, a.s. a Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva v Slovenskej záručnej a rozvojovej banke, a.s. (ďalej aj „kolektívna zmluva“) vychádza v plnom rozsahu z ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce alebo „ZP“) a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorenej dňa 20.12.2013 medzi Slovenskou bankovou asociáciou a Odborovým zväzom pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva (OZ) (ďalej aj ako „kolektívna zmluva vyššieho stupňa“).
2. Kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľom a Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva v Slovenskej záručnej a rozvojovej banke, a.s. (ďalej len odborová organizácia“) 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 odchýliť.
3. Podmienky, stanovené v ZP, v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa alebo inom všeobecne záväznom pracovnoprávnom predpise (ďalej spolu aj ako „všeobecne záväzný právny predpis“), ktoré zhodne považujú obidve zmluvné strany za dôležité v prípadoch, v ktorých sa nemožno od ich znenia odchýliť alebo neboli dojednané výhodnejšie, uvádza kolektívna zmluva v rozsahu príslušného všeobecne záväzného právneho predpisu alebo s odkazom na jeho znenie.
4. V rámci kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov vrátane zabezpečenia povinnosti v oblasti určenej v § 74 a §237 Zákonníka práce zastupuje odborovú organizáciu predsedníčka odborovej organizácie a zamestnávateľa predseda predstavenstva a generálny riaditeľ, v prípade ich neprítomnosti určení zástupcovia.
5. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
6. 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 zamestnávateľovi, bez ohľadu na členstvo zamestnancov v odborovej organizácii.
2. Záväzky prijaté v 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 táto kolektívna zmluva, sú neplatné.
3. Kolektívna zmluva je nadradená vnútorným predpisom zamestnávateľa v rozsahu uzatvorených záväzkov.

Časť II. **ZÁKLADNÉ PRÁVA ZAMESTNANCOV A ODBOROV**

Článok 3 **ZÁKLADNÉ PRÁVA ZAMESTNANCOV**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť zachovanie práv zamestnancov vymedzených vo všeobecne záväzných právnych predpisoch a vnútorných predpisoch zamestnávateľa.
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 pracovnoprávnych vzťahoch.
4. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych 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**

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.

Článok 5

ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE

1. Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom 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 sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
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. Zamestnávateľ nebude 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.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje 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.
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. Zamestnávateľ sa zaväzuje prijať opatrenia proti vzniku mobbingu, bossingu a sexuálnemu obťažovaniu na pracoviskách. Za tým účelom definuje vo vnútorných predpisoch vydaných po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu správanie, ktoré mobbing, bossing a sexuálne obťažovanie charakterizujú a stanoví 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 sociálno- ekonomické 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 najneskôr v lehote 30 dní od doručenia požiadavky druhej strane vo forme zodpovedajúcej forme požiadavky.
3. Členovia odborovej organizácie 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 PRACOVICKÁCH

Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pôsobenie odborovej organizácií na svojom pracovisku a vytvárať jej k tomu primerané organizačné a materiálne podmienky v súlade s ustanoveniami ZP a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 8 ORGANIZAČNÉ A MATERIÁLNE PODMIENKY

1. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností bezplatne pre činnosť odborovej organizácie 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.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje, že bude vyvíjať svoju činnosť, ktorá bezprostredne nesúvisí s plnením úloh zamestnávateľa predovšetkým mimo určeného pracovného času, a to najmä pokiaľ ide o schôdzkovú činnosť.
3. Pre výkon funkcie v odborovej organizácie a na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje príslušný odborový orgán, a ktoré nie je možné vykonať mimo pracovného času, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.

4. Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre činnosť odborovej organizácie a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) v zmysle príslušných ustanovení ZP.
5. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
6. Odborová organizácia sa zaväzuje, že členovia odborovej organizácie 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.
7. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje príslušný odborový orgán a zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ZP ods. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
8. Na uvoľneného funkcionára sa v plnom rozsahu vzťahuje táto kolektívna zmluva.
9. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje odborová organizácia alebo zamestnávateľ, ak ich nemožno vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy.
10. Zamestnávateľ zabezpečí v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a Stanovami Odborového zväzu zrážanie mesačných členských príspevkov členom odborovej organizácie a ich bezodkladné poukazovanie na účet odborovej organizácie.
11. Zamestnávateľ umožní využívať odborovým orgánom elektronickú komunikáciu prostredníctvom internetu, Lotus Notes, elektronickej pošty, elektronických alebo tlačených periodík zamestnávateľa. Zamestnávateľ s cieľom zabezpečiť lepšiu informovanosť zamestnancov umožňuje využitie vlastnej stránky odborovej organizácie v Lotus Notes za účelom poskytovania informácií odborovou organizáciou, ktoré nie sú v rozpore s politikou, predmetom činnosti a zámerom zamestnávateľa.

Článok 9 OCHRANA ODBOROVÝCH FUNKCIONÁROV

1. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu funkcionárov odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas dvanástich mesiacov po jeho skončení, v súlade s ustanoveniami § 240 ZP.
2. Člen odborovej organizácie 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 zaradí zamestnávateľ 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 odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ pri kolektívnom vyjednávaní považuje odborovú organizáciu 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 odborovej organizácie zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - a) spolurozhodovaním,
 - b) prerokovaním,
 - c) právom na informácie,
 - d) kontrolnou činnosťou.
3. Zamestnanci prostredníctvom odborovej organizácie majú právo 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 odborovou organizáciou, kde na vykonanie určitého právneho úkonu či prijatia vnútorného predpisu zamestnávateľa sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.

2. Odborová organizácia spolurozhoduje so zamestnávateľom v prípadoch taxatívne stanovených v ZP.
3. Právo na spolurozhodovanie je upravené na základe príslušných ustanovení ZP najmä v týchto prípadoch:
 - a) mzdové podmienky,
 - b) rovnomerne a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - b) začiatok a koniec pracovného času,
 - c) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie,
 - d) pri určení plánu dovolení na príslušný rok,
 - e) skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa so zástupcom zamestnancov.
4. Ďalšie prípady spolurozhodovania sú uvedené v zákone č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (určenie prídelu do SF, jeho čerpanie a použitie) a v zákone č. 124/2006 Z. z. o BOZP (vydávanie vnútorných predpisov).

Článok 13

PRÁVO NA PREROKOVANIE

1. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.
2. Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami ZP vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, 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,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, 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 Eur (§191 ods.4 ZP),
 - h) rozhodnutie o neospravedlňenom 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.

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 alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa 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 zamestnávateľa 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 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. Odborová organizácia kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov v súlade so ZP a záväzkov zakotvených v tejto kolektívnej zmluve.
2. Odborová organizácia je oprávnená 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 dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e) navrhovať zamestnávateľovi, a orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych 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. Práva a povinnosti zamestnancov vyplývajúce z právnych predpisov konkretizované na podmienky zamestnávateľa a pravidiel disciplinárneho postupu stanovuje a vydáva zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie v Pracovnom poriadku. Nedeliteľnou súčasťou Pracovného poriadku je Etický kódex a Disciplinárny poriadok upravujúci postup zamestnávateľa pri zabezpečení dodržiavania pracovnej disciplíny.
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. Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť každého zamestnanca s vydaným pracovným poriadkom. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, kedy bol u zamestnávateľa zverejnený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 17 VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

1. Zmluvné strany sa dohodli na skvalitňovaní kvalifikačnej štruktúry zamestnancov s cieľom zvyšovania výkonnosti a efektívnosti ich práce.
2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou raz ročne opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
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 kolektívnej 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 kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom, v zmysle §121 ods. 2 ZP dohodnuté inak.

Článok 18 ORGANIZAČNÉ ZMENY, HROMADNÉ PREPÚŠŤANIE A ODSŤUPNÉ

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje najneskôr v lehote stanovenej právnym predpisom, informovať odborovú organizáciu o pripravovaných štruktúrnych 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) úradu práce, sociálnych vecí a rodiny,
 - b) zástupcom zamestnancov.
5. Zástupcovia zamestnancov môžu radu práce, sociálnych vecí a rodiny 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 4 písm. a).
7. Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v bodoch 3,4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy v sume, ktorá bude dohodnutá v j kolektívnej zmluve, najmenej dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134 ZP.
8. Ustanovenia bodov 2 až 7 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 3 a 4 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 kolektívnu zmluvu, dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom a to až do skončenia jej účinnosti.
15. Zamestnávateľ sa zaväzuje viesť vnútorný informačný systém o voľných pracovných miestach. Spôsob zverejňovania informácií a ďalšie podmienky upraví vo vnútorných predpisoch, informácie o voľných pracovných miestach budú dostupné pre všetkých zamestnancov.
16. Zamestnávateľ sa zaväzuje, 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.

Časť V. ODMEŇOVANIE

Článok 19 MZDOVÉ PROSTRIEDKY

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje 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.

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

Zmluvné strany sa zaväzujú dohodnúť v roku 2015 zvýšenie priemerného zárobku zamestnancov v roku 2016.

2. Zamestnávateľ vopred zabezpečí informovanie zamestnancov o kvalitatívnych ukazovateľoch profilujúcich ekonomickú úspešnosť práce banky.

Článok 20

MZDOVÉ FORMY A MZDOVÉ PODMIENKY

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.
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 ZP a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa ZP, 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 stimuláciu zamestnancov k dosiahnutiu čo najlepších pracovných výsledkov.
7. Pri uplatňovaní mzdových foriem bude uskutočňovaná zároboková 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.
9. Výška mesačnej mzdy zamestnanca je stanovená pevnou čiastkou mesačne (ďalej aj „základná mesačná mzda“) pre mesačný pracovný čas určený zamestnávateľom v tejto kolektívnej zmluve.
10. Pre stanovenie výšky základnej mesačnej mzdy zamestnanca (mimo vedúceho zamestnanca) uplatňuje zamestnávateľ päťtriedny mzdový systém, pričom priznaná výška základnej mesačnej mzdy zamestnanca zaradeného do tarifnej triedy s výnimkou zamestnanca zaradeného do prvej tarifnej triedy zohľadňuje prípadnú prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín ročne. V tomto prípade zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.
11. Typové činnosti vykonávané zamestnancom (mimo vedúceho zamestnanca) sú uvedené v Katalógu typových činností, ktorý vydáva a aktualizuje zamestnávateľ. Podľa stupňa náročnosti pracovného miesta charakterizovaného mierou zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca a tiež požiadavkami na vzdelanie a ďalšími predpokladmi potrebnými na jej vykonávanie sú typové činnosti vykonávané zamestnancom (mimo vedúceho zamestnanca) zaradené v Katalógu typových činností do piatich tarifných tried. Zamestnanec, ktorý vykonáva činnosti s rôznymi profesnými charakteristikami sa zaradí do tarifnej triedy podľa charakteristiky prevažne vykonávanej činnosti. Podmienky pre zaradenie zamestnanca do jednotlivých tarifných tried určuje zamestnávateľ.
12. Pre stanovenie mesačnej mzdy zamestnanca zaradeného do tarifnej triedy sú určené minimálne výšky mesačnej mzdovej tarify nasledovne:

Tarifná trieda	Mzdová tarifa v Eur/mesiac
1	600 Eur
2	700 Eur
3	750 Eur
4	800 Eur
5	950 Eur

13. Náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku patrí zamestnancovi za sviatok, ktorý pripadol na jeho obvyklý pracovný deň.

Článok 21 MZDOVÉ ZVÝHODNENIE

1. Zamestnávateľ poskytne 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 prípadne 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.

Článok 22 **MIMORIADNE MZDY**

1. Podľa podmienok dohodnutých vo vnútorných mzdových predpisoch môžu byť v roku 2014 poskytované zamestnancom mimoriadne mzdy. S prihliadnutím na celkovú ekonomickú úroveň môže predstavenstvo banky rozhodnúť o vyplatení mimoriadnej mzdy, ktorá sa môže vyplatiť 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.
2. K prehĺbeniu hmotnej zainteresovanosti a v záujme dosiahnutia maximálneho finančného ohodnotenia výsledkov zamestnancov na realizácii ťažiskových a mimoriadnych úloh, môže zamestnávateľ poskytovať rôzne druhy ohodnotenia podľa zásad dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo vo vnútorných mzdových predpisoch.
3. Zamestnávateľ prerokoval s odborovou organizáciou spôsob ohodnotenia zamestnanca pri jeho životných jubileách, ktoré je upravené vo vnútornom predpise.

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. Deň určený na výplatu za príslušný kalendárny mesiac je 15. kalendárny deň nasledujúceho mesiaca.
4. 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.
5. 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. 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 ČAS 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 38 hodín a $\frac{3}{4}$ hodiny týždenne. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.
3. Denný pracovný čas zamestnanca je 7 a $\frac{3}{4}$ hodiny.
4. Mesačný pracovný čas je určený ako súčin denného pracovného času a počtu pracovných dní príslušného kalendárneho mesiaca.

5. 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.
6. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou uplatňuje pružný pracovný čas – pružné mesačné pracovné obdobie (okrem výnimiek ustanovených zamestnávateľom), pričom sa prihliada na záujem zamestnancov i zamestnávateľa.
7. Pri uplatňovaní pružného mesačného pracovného obdobia si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci určených časových úsekov (voliteľný pracovný čas). Časové úseky voliteľného pracovného času sú určené nasledovne:
 - a) možný začiatok pracovného času je stanovený medzi 7.30 hod a 9.00 hod,
 - b) možný koniec pracovného času je stanovený medzi 15.30 hod a 18.00 hod. počas pracovných dní pondelok až štvrtok;
 - c) možný koniec pracovného času je stanovený medzi 15.00 hod a 18.00 hod. počas pracovného dňa – piatok,
8. 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 9.00 do 15.30 hod. a v piatok od 9.00 do 15.00 hod.
9. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, najneskôr po 5 hodinách práce prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. V odôvodnených prípadoch môže prestávka na odpočinok a jedenie trvať viac ako 30 minút, najviac však 60 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. Prestávka sa poskytuje v rámci základného pracovného času v intervale od 11.00 do 14.00 hod. Tento interval určuje najskôr možný začiatok a najneskôr možné ukončenie prestávky v práci na odpočinok a jedenie. Zamestnanec je povinný tento rozvrh pracovného času dodržiavať.
10. Denný pracovný čas zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu je určený od 7.45 do 16.00 hod. V týchto prípadoch sa pružný pracovný čas dočasne prerušuje.
11. Zamestnávateľ zastúpený príslušným vedúcim úseku môže v odôvodnených prípadoch vyplývajúcich z povahy práce alebo podmienok prevádzky (napr. výkon inventúrnych a uzávierkových prác, zabezpečenie riadnej prevádzky informačných systémov banky) rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca nerovnomerne, alebo zaviesť dvojzmennú prevádzku, alebo uplatňovať pevný pracovný čas, pričom rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ

povinný oznámiť tomuto zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.

12. Zamestnanec je povinný v rámci kalendárneho mesiaca odpracovať mesačný pracovný čas určený v bode č. 3 tohto článku.
13. Zamestnávateľ bude 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.
14. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej a rodičovskej dovolenky a ďalších dôvodov uvedených v ods. 1 § 141 Zákonníka práce. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis nestanovuje inak.
15. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou alebo bez náhrady mzdy z dôvodov a v rozsahu uvedenom v ods. 2 § 141 Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi z dôvodov uvedených v ods. 2 § 141 Zákonníka práce ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy.
16. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času (ďalej aj „osobné voľno“). Prekážky v práci na strane zamestnanca z týchto dôvodov sa neposudzujú ako výkon práce a náhrada mzdy sa v týchto prípadoch neposkytuje. Zamestnanec je povinný odpracovať takto zameškaný pracovný čas v rámci príslušného kalendárneho mesiaca.
17. 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.
18. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny, t.j. 7 a $\frac{3}{4}$ hodiny. Náhrada mzdy sa poskytuje v sume priemerného zárobku zamestnanca.
19. Prekážku v práci na strane zamestnanca a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Doklad preukazujúci neprítomnosť zamestnanca na pracovisku z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca potvrdený vedúcim zamestnancom je zamestnanec povinný bezodkladne predložiť odboru ľudských zdrojov.
20. Ak je prekážka zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.
21. Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, je zamestnávateľ povinný umožniť mu nadpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

22. 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 9.00 do 15.30 hod. počas pracovných dní pondelok až štvrtok a od 9.00-15.00 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.
23. Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci celý denný pracovný čas, je povinný túto neodpracovanú časť nadpracovať v pracovných dňoch najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa so zamestnávateľom nedohodol iný čas nadpracovania.
24. Ak zamestnanec v príslušnom kalendárnom mesiaci neodpracoval mesačný pracovný čas v rozsahu podľa bodu č. 3 tohto článku z dôvodu, že v posledný deň tohto kalendárneho mesiaca mu v tom bránila ospravedlnená prekážka v práci na jeho strane, je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať v prvých pracovných dňoch nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
25. 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 2014 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.
26. Zamestnanec je povinný dbať na to, aby jeho oblečenie a zovňajšok bol v súlade s estetickými a etickými požiadavkami banky kladenými na zamestnancov a aby zodpovedal všeobecne platným a uznávaným pravidlám spoločenského styku. Je vylúčené používanie športového, oddychového alebo výstredného odevu na pracovisku. Vedúci zamestnanci sú povinní zabezpečiť a kontrolovať dodržiavanie tohto ustanovenia nimi riadenými zamestnancami. Nedodržanie ustanovení tohto bodu zamestnancami aj vedúcimi zamestnancami sa posudzuje ako porušenie pracovnej disciplíny.
27. Zamestnávateľ bude dbať na primeraný stav počtu zamestnancov tak, aby v maximálnej miere obmedzil potrebu práce nadčas.
28. Odborová organizácia sa zaväzuje, že budú účinne spolupracovať so zamestnávateľom pri riešení problematiky pracovného času spôsobom ustanoveným ZP v záujme efektívnej a racionálnej organizácie práce.

29. 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. Spôsob tejto evidencie je určený vnútorným predpisom zamestnávateľa.
30. Zamestnávateľ sa zaväzuje prijímať účinné opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov v evidencii pracovného času so zameraním na dodržiavanie rozsahu pracovného času dohodnutého v bode 2 tohto článku.
31. Zamestnávateľ bude prijímať opatrenia na vyváženie pracovného a súkromného života zamestnancov.
32. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy pri úmrtí manžela(ky) a/alebo detí o jeden deň nad rámec stanovený ZP.

Článok 27 **DOVOLENKA**

1. Pri stanovení plánu dovoleniak sa vyžaduje súhlas odborovej organizácie.
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. Výmera dovolenky pre zamestnancov sa predlžuje o jeden týždeň v kalendárnom roku nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce.
4. 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.
5. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov alebo odborovej organizácie 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 určeníu 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.
6. 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.
7. V prípade zmeny ustanovení ZP týkajúcich sa dovolenky sa bude postupovať podľa ich aktuálneho znenia.

Časť VII. OCHRANA PRÁCE

Článok 28 OCHRANA PRÁCE

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje postupovať pri ochrane práce v súčinnosti s odborovou organizáciou v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.
2. Zamestnávateľ vydá predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 39 ZP po dohode so zástupcami zamestnancov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje 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. Zamestnávateľia 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. Zamestnávateľ sa zaväzuje 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 v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon o BOZP“) a zistené nedostatky v dohodnutých termínoch odstrániť.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť pre zástupcov zamestnancov pre BOZP podmienky pre účasť na pravidelných previerkach a poskytnúť im k tomu odbornú prípravu v súlade s § 19 zákona o BOZP.
6. Zamestnávateľ zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej činnosť v súlade s § 20 zákona o BOZP.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje 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. Zamestnávateľ prerokuje s príslušnými odborovými orgánmi príp. so zástupcom zamestnancov spôsob zabezpečenia preventívnej zdravotnej starostlivosti pre svojich zamestnancov.
9. Zamestnávateľ bude vyvíjať aktivity s cieľom predchádzať rizikovým faktorom na pracoviskách v súlade s vyhláškou č. 448/2007 Z. z.
10. U zamestnávateľa, 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 riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - 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. Zamestnávateľ vykazujúci zisk, sa za predpokladu splnenia všetkých daňových a odvodových povinností zaväzuje, 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. Okrem toho môže do sociálneho fondu prispieť prídélom zo zisku podľa rozhodnutia akcionára.
3. Zostatky sociálneho fondu z predchádzajúceho kalendárneho roka presunie zamestnávateľ do sociálneho fondu na daný kalendárny rok.
4. Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu bude realizované podľa zásad dohodnutých v tejto kolektívnej zmluve podľa § 7 ods. 4 zákona o sociálnom fonde. Účelové rozdelenie prostriedkov sociálneho fondu a pravidlá ich použitia sú dohodnuté s odborovou organizáciou v prílohe č.1 k tejto kolektívnej zmluve Tvorba a použitie sociálneho fondu.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje hospodáriť s finančnými prostriedkami sociálneho fondu podľa zákona o sociálnom fonde a v záujme napĺňania podnikovej sociálnej politiky prerokovanej s príslušnými odborovými orgánmi.
6. Tvorba a použitie sociálneho fondu je predmetom kolektívneho vyjednávania a jeho rozpočet tvorí prílohu č. 1 kolektívnej zmluvy.

Článok 30

Ochrana zdravia a prekážky v práci

1. Zamestnávateľ poskytne na prehĺbenie starostlivosti jedenkrát za kalendárny štvrtrok jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy:
 - a) Osamelým zamestnancom, starajúcim sa o dieťa do dovŕšenia 15 rokov veku a zamestnancom starajúcim sa o invalidné dieťa do dovŕšenia 26 rokov veku v prípade, že dieťa nie je umiestnené v zariadení sociálnej starostlivosti, jedenkrát za kalendárny štvrtrok jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy.
 - b) tehotným ženám, počínajúc 4. mesiacom tehotenstva, do dňa nástupu na materskú dovolenku.

Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prenášať do nasledujúceho štvrtroka.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na povinných a v kolektívnej zmluve 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. Zamestnávateľ poskytne 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 v znení neskorších predpisov.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jedenkrát v kalendárnom roku počas 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti, pri hospitalizácii v nemocnici náhradu príjmu vo výške 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca učeného podľa §55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Článok 31

STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Zamestnávateľ zabezpečí 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. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov realizáciu pitného režimu.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 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 ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

Ak pracovná zmena trvá viac ako 10,5 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla alebo stravnej poukážky.

3. Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie podľa odseku 1 a 2 článku 31 tejto kolektívnej zmluvy vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 h. podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnancov formou stravných lístkov v hodnote jedného stravného lístka 4€. Okrem toho bude poskytnutý príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu tak, že zamestnanec uhradí 20% z hodnoty jedného stravného lístka .
4. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že stravovanie za podmienok určených v bode 3 tohto článku bude poskytované zamestnancom v pracovnom pomere aj počas :
 - a. dôležitých osobných prekážok v práci uvedených v ods. 2 § 141 Zákonníka práce a pri výkone občianskej povinnosti a inom úkone vo všeobecnom záujme podľa § 138 Zákonníka práce.
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 domácej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie alebo ak by zabezpečené stravovanie bolo v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce.

Článok 32

DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE A ŽIVOTNÉ SPORENIE

Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre poskytovanie nevyhnutných 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 kolektívnej zmluve a vo vnútorných predpisoch. Rozsah a podmienky poskytovania prostriedkov je dohodnutý s odborovou organizáciou v prílohe č. 2 k tejto kolektívnej zmluve Podmienky doplnkového dôchodkového sporenia.

Článok 33

ŠPORTOVÁ ČINNOSŤ

1. Zmluvné strany sa dohodli koordinovať svoju činnosť pri príprave a financovaní športových akcií pre zamestnancov.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zorganizovať v spolupráci so zamestnávateľom pre zamestnancov zamestnávateľa najviac tri športové akcie za rok, pri dodržaní zásady, že finančný príspevok zamestnávateľ poskytne v prípade účasti zamestnancov na športovej akcii.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť OZ, v prípade účasti zamestnancov na športovej akcii, finančný príspevok vo výške ekonomických nákladov na účastníka vyčíslených odborovým zväzom.

Článok 34

ZAMESTNANECKÉ VÝHODY

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje 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 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 predsedom predstavenstva a generálnym riaditeľom a odborovou organizáciou, 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 zamestnávateľa, budú riešené v súčinnosti s SBA a OZ.

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. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú predchádzať týmto sporom, a to predovšetkým dôsledným uplatňovaním všetkých foriem a spôsobov rokovaní, obvyklých medzi zmluvnými stranami.

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. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky a platí do nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná inak, alebo pokiaľ nie je uzatvorená nová kolektívna zmluva vyššieho stupňa alebo jej dodatok.

3. Odborová organizácia je povinná oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzavretia.
4. Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s obsahom a platnosťou príslušnej kolektívnej zmluvy.
5. Zmluvné strany sú oprávnené vykonávať zmeny tejto kolektívnej zmluve len na základe vzájomnej dohody v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi. Zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy môže navrhnúť ktorákoľvek zo zmluvných strán. O návrhu je druhá strana povinná rokovať do 30 dní odo dňa doručenia písomného návrhu.
6. Zmluvné strany zaväzujú rokovať o zmene kolektívnej zmluvy vždy, keď budú prijaté nové všeobecne záväzné právne predpisy upravujúce ustanovenia, ktoré sú jej predmetom
7. Zmluvné strany sa zaväzujú najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovať o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy, prípadne o dodatku k nej.
8. Dňom účinnosti tejto kolektívnej zmluvy končí platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy uzatvorenej na roky 2011-2013 v znení jej dodatkov.
9. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany.

Článok 41

ULOŽENIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Táto kolektívna zmluva bola vyhotovená v dvoch rovnopisoch.
2. Každá zo zmluvných strán dostane dva rovnopisy.
3. 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: Tvorba a použitie sociálneho fondu
č. 2: Podmienky poskytovania príspevku DDS

V Bratislave, dňa

Za zamestnávateľa:

Za odborovú organizáciu:

Slovenská záručná a rozvojová banka, a.s.

Ing. Dušan Tomašec.
predseda predstavenstva
a generálny riaditeľ

Bc. Božena Chvalná
predsedníčka odborovej
organizácie

Ing. Peter Ševčovic
podpredseda predstavenstva
a námestník generálneho riaditeľa

Príloha č. 1
ku kolektívnej zmluve na roky 2014-2016

TVORBA A POUŽITIE ZDROJOV SOCIÁLNEHO FONDU

Zmluvné strany sa dohodli na rozsahu a zásadách poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu v období od 1.1.2014 do 30. 6. 2014 nasledovne:

1. Predpokladaná tvorba zdrojov sociálneho fondu od 1.1.2014 do 30.6. 2014 v Eur :

a) stav sociálneho fondu k 1.1.2014	23 431 ,- Eur
b) predpokladaný prídel z nákladov	23 500 ,- Eur
c) predpokladaný prídel z rozdeleného zisku	100 000, - Eur

2. Predpokladané použitie zdrojov sociálneho fondu od 1.1.2014 do 30. 6. 2014 v Eur:

a) príspevok na stravovanie zamestnancov	20 460 ,- Eur
b) príspevok na dopravu do zamestnania a späť	24 750,- Eur
c) sociálna výpomoc	1 000, - Eur

3. Rozsah a zásady poskytovania príspevkov a termín ich výplaty

3.1 Nárok na vyplatenie **mesačného príspevku na dopravu do zamestnania a späť** vo výške 25,- Eur má zamestnanec v pracovnom pomere s výnimkou :

- zamestnanca, ktorému vznikol alebo skončil pracovný pomer v priebehu príslušného kalendárneho mesiaca,
- zamestnanca na materskej a rodičovskej dovolenke,
- zamestnanca, ktorý v príslušnom kalendárnom mesiaci mal neplatené voľno dlhšie ako 10 pracovných dní,
- zamestnanca, ktorý mal v príslušnom kalendárnom mesiaci neospravedlnenú absenciu v rozsahu najmenej jedného dňa.
- zamestnanca, ktorého práceneschopnosť a/alebo ošetrovanie člena rodiny trvá/trvajú nepretržite viac ako 30 kalendárnych dní; príspevok nebude prvýkrát vyplatený za ten kalendárny mesiac, v ktorom počet dní neprítomnosti zamestnanca prekročí 30 kalendárnych dní. Nárok na vyplatenie príspevku

zamestnanec nemá za každých ďalších 30 kalendárnych dní nepretržitej neprítomnosti v práci.

Príspevky sa vyplácajú mesačne spolu s vyúčtovaním mzdy.

3.2 Jednorazový príspevok **na sociálnu výpomoc** môže dostať zamestnanec banky ako podporu najmä :

- pri pracovnom úraze alebo inom poškodení zdravia pri práci, ktoré si vyžiada práceneschopnosť zamestnanca v trvaní nepretržite viac ako 30 kalendárnych dní, pokiaľ si toto poškodenie neprivodil zamestnanec sám; alebo pri práceneschopnosti zamestnanca banky, trvajúcej nepretržite viac ako 30 kalendárnych dní; príspevok môže byť vyplácaný vo výške 170,- Eur za každých 30 kalendárnych dní trvania tejto práceneschopnosti, maximálne však do výšky 500,- Eur,
- pri ochorení člena rodiny (dieťa, manžel, manželka) ako aj rodiča zamestnanca, o ktoré sa zamestnanec počas choroby stará a ktoré trvá nepretržite viac ako 30 kalendárnych dní; jednorazový príspevok môže byť vyplatený vo výške 170,- Eur,
- v prípade úmrtia zamestnanca banky, alebo úmrtia manžela/manželky zamestnanca banky alebo v prípade úmrtia detí zamestnanca banky, môžu dostať jeho pozostalí (manžel, manželka, deti) jednorazový príspevok v celkovej výške 670,- Eur,
- pri narodení dieťaťa zamestnankyni banky, môže byť zamestnankyni vyplatený príspevok vo výške 340,- Eur.

Písomné žiadosti o príspevky na sociálnu výpomoc doručujú žiadatelia na odbor ľudských zdrojov spolu s predložením príslušných dokladov.

Schvaľovanie poskytnutia, resp. neposkytnutia príspevku na sociálnu výpomoc z vyššie uvedených dôvodov a rozsahu je vo výlučnej kompetencii predsedu predstavenstva a generálneho riaditeľa. Na poskytnutie príspevku na sociálnu výpomoc nie je právny nárok. Predseda predstavenstva a generálny riaditeľ môže rozhodnúť o poskytnutí, resp. neposkytnutí príspevku na základe písomnej žiadosti zamestnanca spravidla do 30 dní odo dňa doručenia žiadosti odborom ľudských zdrojov.

V prípade, ak zamestnanec požiada o sociálnu výpomoc z iných ako vyššie uvedených dôvodov alebo rozsahu, schvaľujú poskytnutie, resp. neposkytnutie príspevku predseda predstavenstva a generálny riaditeľ a predsedníčka výboru.

PODMIENKY POSKYTOVANIA PRÍSPEVKOV DOPLNKOVÉHO DÔCHODKOVÉHO SPORENIA

I. Úvodné ustanovenie

1. Zamestnávateľ umožní účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len „DDS“) všetkým svojim zamestnancom v pracovnom pomere. Doplnkového dôchodkového sporenia sa v súlade so zákonom nemôžu zúčastniť osoby vykonávajúce pre zamestnávateľa práce na základe dohôd o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru alebo na základe dohody o brigádnickej práci študenta.

II. Čakacia doba

1. Čakacia doba zamestnanca na príspevok zamestnávateľa sa stanovuje na tri kalendárne mesiace. Do splnenia podmienky určenej čakacej doby sa zamestnanec môže podieľať na DDS len výškou príspevku zamestnanca.

III. Výška mesačného príspevku zamestnávateľa

1. Výška mesačného príspevku zamestnávateľa je odvodená od výšky príspevku zamestnanca a je diferencovaná podľa identifikačnej skupiny zamestnanca – poistenca.

Identifikačná skupina zamestnanca :

Identifikačná Skupina č.:	Výška príspevku zamestnanca	Výška príspevku zamestnávateľa
1	4 % mesačnej mzdy a viac	4 % z hrubej mzdy
2	menej ako 4 % mesačnej mzdy	vo výške príspevku zamestnanca

- identifikačná skupina 1 – zamestnanec, ktorého príspevok je vyšší, alebo rovný 4 % jeho mesačnej mzdy podľa osobitného prípisu,
- identifikačná skupina 2 – zamestnanec, ktorého príspevok je nižší ako 4 % jeho mesačnej mzdy podľa osobitného prípisu,
- príspevok zamestnávateľa pre identifikačnú skupinu 1 je 4 % z hrubej mzdy zamestnanca,
- príspevok zamestnávateľa pre identifikačnú skupinu 2 je stanovený pevnou čiastkou rovnajúcou sa výške príspevku zamestnanca.

Pri zmene výšky mesačnej mzdy zamestnanca - poistenca, je zamestnanec povinný upraviť výšku svojho príspevku v lehote do 1 mesiaca od dátumu účinnosti zmeny mesačnej mzdy.

2. Zamestnávateľ si vyhradzuje právo tieto kritériá prehodnocovať a v prípade potreby ich po vzájomnej dohode s poisťovňou zmeniť.

IV. V prípade dostatku zdrojov môže zamestnávateľ prispieť zamestnancovi jednorázovým ročným príspevkom zo sociálneho fondu.

V. Výška príspevku zamestnanca

1. Zamestnávateľ určuje minimálny príspevok zamestnanca na DDS vo výške 5,- Eur/mesačne.
2. Výšku svojho príspevku môže zamestnanec meniť písomnou dohodou so zamestnávateľom a s poisťovňou.